

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

Preâmbulo

A preocupação com a prevenção do assédio no trabalho materializa-se através da Lei 73/2017, de 16 de agosto, que reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho por meio da alteração ao Código do Trabalho (CT), aprovado em anexo à Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei 480/99, de 9 de novembro.

Com efeito, a alínea k) do número 1 do artigo 127.º do CT e a alínea k) do número 1 do artigo 71.º da LTFP, passam a impor às Entidades Empregadoras, públicas e privadas, a obrigatoriedade de adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instauração de procedimento disciplinar sempre que se tenha conhecimento de situações de assédio no trabalho.

Com a aprovação do presente Código dá-se assim cumprimento não só a esse imperativo legal, mas sobretudo a um compromisso que o Município de Alpiarça assume de prevenção e combate a todos os comportamentos que afetem a dignidade da mulher e do homem no trabalho, definindo os princípios orientadores de uma política de não tolerância por parte do Município de Alpiarça em relação a essas condutas.

No âmbito da sua Missão, a Câmara Municipal de Alpiarça, os seus trabalhadores, titulares de cargos dirigentes e membros do órgão executivo, 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 uma responsabilidade acrescida no que respeita à sua conduta.

O Município de Alpiarça, enquanto Entidade Empregadora Pública tem, assim, o firme propósito de impedir a ocorrência de todo o tipo de assédio e, caso ele ocorra, garantir a aplicação das medidas adequadas à prevenção da sua repetição e aplicação do seu poder sancionatório, assegurando, assim, a dignidade da pessoa humana, a igualdade e a não discriminação, considerando o assédio no trabalho como uma violação ao conceito de trabalho digno.

Tendo por base os considerandos descritos, foi, ao abrigo do disposto na alínea k) do número 1 do artigo 33.º do Regime Jurídico das Autarquias Locais (RJAL), aprovado em Anexo à Lei 75/2013, de 12 de novembro, na sua redação atual, o “Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho” do Município de Alpiarça, aprovado pela Câmara Municipal de Alpiarça, na reunião realizada a vinte e seis de novembro de 2025.

Capítulo I

Disposições Gerais

Artigo 1.º

Legislação Habilitante

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho é redigido ao abrigo do disposto no artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa e dos artigos 33.º, número 1, alínea k) do Regime Jurídico das Autarquias Locais (RJAL), aprovado em Anexo à Lei 75/2013, de 12 de novembro, na sua redação atual, nos artigos 71.º, número 1, alínea k) e 75.º da

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, e na alínea k) do número 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual e demais legislação vigente.

Artigo 2.º

Objeto e Âmbito de Aplicação

1. O presente Código tem por objeto definir medidas de prevenção e combate ao assédio no trabalho, estabelecendo um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas pelo Município de Alpiarça, constituindo um instrumento autorregulador por forma a dar a conhecer, prevenir, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio em contexto laboral.
2. O presente Código aplica-se a todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes no Município de Alpiarça, nas relações entre si (relações internas) e para com os cidadãos, empresas ou entidades (relações externas), independentemente do seu vínculo laboral, sem prejuízo de todas as disposições legais e regulamentares aplicáveis.
3. Ficam igualmente abrangidos por este regulamento aqueles que a título permanente ou ocasional prestem serviços ao Município, designadamente ao abrigo de estágios, formações em contexto de trabalho, medidas de apoio ao emprego e protocolos com outras entidades.
4. O presente Código aplica-se, ainda, a todos os elementos dos órgãos autárquicos e membros dos gabinetes de apoio durante o cumprimento dos seus mandatos.

Artigo 3.º

Princípios Gerais

1. Todos os abrangidos pelo âmbito do presente regulamento devem, no exercício das suas atividades, funções e competências, adotar uma conduta adequada ao cumprimento deste Código, respeitando os princípios da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
2. Todos os abrangidos por este regulamento não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades do Município de Alpiarça, nomeadamente, com base na ascendência, sexo, raça ou cor, identidade de género, idade, estado civil, situação familiar ou económica, instrução, origem ou condição social, capacidade de trabalho reduzida, doença crónica, incapacidade física, orientação sexual, nacionalidade, origem étnica, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.
- 3 - Todos os abrangidos por este regulamento devem, na sua conduta interpessoal, promover a existência de relações cordiais e saudáveis, designadamente, adotando os seguintes comportamentos:
 - a) Fomentar o respeito pelo próximo, disponibilidade para o outro, partilha de informação e espírito de equipa;
 - b) Agir com cortesia, bom senso e autodomínio na resolução das situações que se lhes apresentem em contexto profissional.

Artigo 4.º

Conceito de assédio

1. Para efeitos de aplicação do presente Código, considera-se:
 - a) Assédio - a prática de um comportamento indesejado e reiterado, nomeadamente aquele que seja 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 - consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, podendo abranger a violência física e/ou psicológica.

c) Assédio sexual - quando se trate de um comportamento indesejado de carácter sexual ou de outros comportamentos em razão do sexo ou com conotação sexual que afetem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob forma verbal, não verbal ou física.

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

Artigo 5.º

Intervenientes

Podem ser autores ou vítimas de assédio quaisquer trabalhadores, titulares de cargos dirigentes, elementos dos órgãos autárquicos e membros dos gabinetes de apoio, bem como prestadores de serviços e terceiros que interajam com o Município.

Artigo 6.º

Comportamentos Ilícitos

1. São considerados ilícitos os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio moral, sem prejuízo de outros comportamentos poderem, igualmente, vir a configurar a mesma prática, nomeadamente:

- a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados;
- b) Promover o isolamento social;
- c) Ridicularizar sistematicamente, de forma direta ou indireta, uma característica pessoal;
- d) Fazer ameaças de despedimento;
- e) Estabelecer sistematicamente objetivos inexecutáveis;
- f) Atribuir sistematicamente funções desadequadas à respetiva categoria profissional;
- g) Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- h) Sonegar discriminadamente e sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento dos serviços;
- i) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- j) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;
- k) Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
- l) Fazer observações com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde, de colegas ou subordinados;
- m) Transferir o trabalhador de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- n) Exercer sistematicamente conduta intimidatória sobre o trabalhador;
- o) Criar sistematicamente situações objetivas de stress que provoquem no destinatário da conduta o seu descontrolo, designadamente alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.

2. São considerados ilícitos os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio sexual, sem prejuízo de outros comportamentos poderem, igualmente, vir a configurar a mesma prática, nomeadamente:

- a) Repetir sistematicamente observações sugestivas sobre a aparência ou condição sexual;
- b) Realizar telefonemas, enviar cartas, mensagens ou e-mails indesejados, de carácter sexual;

c) Promover de modo excessivo o contacto físico intencional e não solicitado ou provocar abordagens físicas desnecessárias;

d) Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou meramente insinuada.

Capítulo II

Procedimento Interno

Artigo 7.º

Denúncia ou Participação

1. Qualquer pessoa que considere ter sido vítima, ou que tenha testemunhado de forma direta um ato de assédio no trabalho, deve reportar a situação ao seu superior hierárquico imediato, ou ao superior hierárquico a seguir, caso o assediador seja o superior hierárquico imediato, ao Vereador do Pelouro ou diretamente ao Presidente da Câmara Municipal, caso não exista outro superior direto.

2. Todos aqueles que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de configurar situações de assédio ou de que um determinado trabalhador praticou uma infração disciplinar por prática de assédio, podem participá-la a qualquer uma das pessoas referidas no número anterior, devendo prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.

3. As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio, praticados por terceiros que não sejam trabalhadores do Município, devem ser objeto de queixa, a efetuar pela vítima, pelo superior hierárquico ou por qualquer outra pessoa que delas tenha conhecimento, junto da entidade com competência para a respetiva apreciação.

Artigo 8.º

Forma e Conteúdo da Denúncia ou Participação

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 ou participação, se meramente verbal, é reduzida a escrito.

3. A participação ou denúncia determina a abertura de processo de inquérito para apuramento dos factos em causa, a instruir pela Câmara Municipal e tem como objetivo a recolha de informações e obtenção de esclarecimentos, provas e diligências necessárias, para esclarecimento dos factos reportados.

4. A instauração do processo de inquérito deve ser acompanhada, sempre que tal se mostre conveniente, das medidas cautelares necessárias para a proteção da vítima de assédio e do participante, designadamente contra a reiteração e ou o agravamento dos comportamentos de assédio ou de qualquer forma de retaliação.

Artigo 9.º

Denúncia ou Participação Abusiva

Quando se conclua que a denúncia ou participação é infundada ou dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, que contenha falsas declarações, ou que contenha matéria difamatória, em particular quando configure assédio, o Município de Alpiarça promove a

instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha.

Artigo 10.º

Confidencialidade, Proteção e Garantias

1. É garantida a confidencialidade relativamente a todas as partes intervenientes do processo, até à dedução de acusação.
2. As pessoas que apresentem denúncia ou participação de situações de assédio são especialmente protegidas pela Câmara Municipal em relação a todo o tipo de formas de retaliação ou tentativas de retaliação, não podendo ser prejudicadas ou sancionadas disciplinarmente, sem prejuízo do disposto no artigo anterior, sendo o seu anonimato assegurado dentro dos limites impostos pela lei.
3. As situações de retaliação estão, assim como o assédio, sujeitas a procedimento disciplinar.
4. A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo.
5. É igualmente assegurada a absoluta confidencialidade relativamente a todos os dados pessoais recolhidos, que serão usados exclusivamente no âmbito das atribuições e finalidades previstas no presente Código.

Capítulo III

Regime Sancionatório

Artigo 11.º

Procedimento e Responsabilidade Civil

1. O Município de Alpiarça instaura procedimento disciplinar nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho, quando estejam em causa trabalhadores sobre os quais tenha poder disciplinar.
2. A prática de assédio confere 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.
3. A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, nos termos do disposto no número 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei, que dá origem aos respetivos procedimentos a instaurar pelas entidades competentes.
4. Para efeitos do número anterior, o Município de Alpiarça, sempre que tiver conhecimento de situações de assédio no trabalho, alerta o serviço com competência inspetiva para a área laboral aplicável ao caso, bem como o Ministério Público.

Capítulo IV

Prevenção do Assédio

Artigo 12.º

Medidas de Prevenção ao Assédio

Compete ao Presidente da Câmara, ou a quem tiver a competência delegada, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consulta regular aos trabalhadores de todas unidades orgânicas;
- b) Consulta regular aos Dirigentes;
- c) Verificação da existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se 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) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;

e) No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código. (Anexo I)

Capítulo V

Disposições Finais

Artigo 13.º

Remissão

Em tudo o que não se mostre expressamente previsto no presente Código, aplicar-se-ão as disposições previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), bem como, no Código do Trabalho (CT), e demais legislação em vigor.

Artigo 14.º

Revisão

O presente Código deve ser revisto sempre que se verifiquem factos supervenientes ou alterações legislativas que justifiquem a sua revisão.

Artigo 15.º

Publicitação e Divulgação

1. O presente Código é divulgado a todos os trabalhadores da Câmara Municipal, devendo ainda ser disponibilizado na página da internet do município.

2. Para além dos órgãos e demais entidades do Estado, a Inspeção Geral de Finanças, disponibiliza, na sua página de internet, informação sobre a identificação das práticas de assédio e medidas de prevenção, bem como formulário próprio para apresentação de queixas.

Artigo 18.º

Entrada em Vigor

O presente Código, após aprovação pelo órgão executivo municipal, entra em vigor no dia seguinte à sua divulgação no sítio eletrónico do Município de Alpiarça.

Anexo I – Declaração de Compromisso

DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO

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

Eu, abaixo assinado(a), _____ (nome completo),
a desempenhar funções na _____ (identificar Unidade
Orgânica/Serviço), no Município de Alpiarça, declaro que tomei conhecimento do “Código de Boa
Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho”, e assumo o compromisso individual
do seu cumprimento.

(Data) _____, ____ de _____ de _____

(Assinatura)