

**MUNICÍPIO DE SABROSA****Regulamento n.º 585/2023**

Sumário: Aprova o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

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

Maria Helena Marques Pinto da Lapa, Presidente da Câmara Municipal de Sabrosa, torna público, que ao abrigo da alínea *k*), do n.º 1, do artigo 7.º e do n.º 1 e n.º 2 do artigo 75.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugado com a alínea *k*), n.º 1, do artigo 33.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação, e artigo 139.º, do Código Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, que em Reunião de Câmara de 9 de março de 2023, aprovou o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

O Presente Regulamento entrará em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Diário da República*.

11 de abril de 2023. — A Presidente da Câmara Municipal de Sabrosa, *Maria Helena Marques Pinto da Lapa*.

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

Preâmbulo

Atualmente, a valorização de um trabalhador é o principal pilar de qualquer organização, onde a gestão integrada de recursos humanos arroga-se como estratégica para o sucesso organizacional.

Na procura das melhores práticas, o Município de Sabrosa investe em desenvolvimento de políticas de recursos humanos humanizada e transparente, na promoção de um ambiente organizacional saudável, com a colaboração e o empenho de todos os seus colaboradores, em que cada um assume ativamente um papel basilar nesta autarquia. O grande objetivo destas intervenções é a afirmação de um ambiente inclusivo, no qual todos se considerem valorizados e respeitados.

Desta forma e através de inúmeras iniciativas para a promoção do bem-estar, quer de âmbito do bem-estar individual ou de contexto relacional e de condições físicas, o Município de Sabrosa fomenta o respeito, a partilha de experiência e o conhecimento, assim como a entreajuda e a cooperação, dentro das suas equipas de trabalho.

Este Código consubstancia, assim, a materialização desta política de respeito pela dignidade e liberdade de todas as pessoas que trabalham e colaboram com o Município de Sabrosa, nos termos dos princípios fundamentais de equidade, dignidade, responsabilidade e comprometimento de todos na criação de um ambiente organizacional saudável.

Enquanto instrumento de suporte e orientação sobre os comportamento expectável de cada pessoa, o presente Código cumpre as orientações legais em matéria de assédio, dá resposta à alínea *b*), do n.º 1, do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes e à Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro, que reforçou o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

1 — Este Código tem por objeto definir medidas de prevenção e combate ao assédio no trabalho no Município de Sabrosa, com vista à promoção de um ambiente laboral saudável e de práticas que estimulem o respeito e a colaboração.

2 — Estabelece-se assim um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas pelo Município de Sabrosa, constituindo-se como um instrumento autorregulador, bem como a expressão de uma política ativa dando a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1 — O presente Código aplica-se a todos os colaboradores, entendendo-se estes como o conjunto de trabalhadores, dirigentes e prestadores de serviços do Município de Sabrosa, nas relações entre si (relações internas) independentemente do seu vínculo contratual, função que desempenhem ou posição hierárquica que ocupem e para com cidadãos, empresas ou outras entidades (relações externas).

2 — Os membros dos órgãos municipais ficam sujeitos às disposições deste Código na parte que lhes seja aplicável, em tudo o que não seja contrariado pelo estatuto normativo específico a que se encontram sujeitos.

Artigo 3.º

Compromissos

1 — O Município de Sabrosa assume uma política de não consentimento de condutas qualificáveis como assédio no trabalho, em qualquer das suas formas, por parte dos seus colaboradores, 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 das 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 com carácter urgente.

4 — Os envolvidos nos processos de assédio serão tratados com respeito e devem ter a sua dignidade preservada.

5 — Todos os envolvidos no processo de assédio deverão ser tratados de forma igual, independentemente da carreira, categoria, unidade ou subunidade orgânica onde exerçam funções e posição hierárquica que ocupem na estrutura organizacional do Município de Sabrosa.

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 de uma pessoa 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 caráter 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 mensagem, correio eletrónico, telefonema e tentativa 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 colaboradores 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, focado em ferramentas de comunicação e orientado para o desenvolvimento dos colaboradores;
- e) Proceder à divulgação deste Código a todos os colaboradores do Município de Sabrosa.

Artigo 6.º

Participação de situações que possam configurar assédio no trabalho

1 — O trabalhador que considere ter sido alvo de comportamento passível de constituir assédio no trabalho, deverá comunicar a situação através da seguinte forma:

- a) Preenchimento do Formulário de Participação, constante do Anexo I, documento que faz parte integrante do presente Código, e remetido por correio eletrónico;
- b) Reportar a situação em alternativa aos seguintes responsáveis: ao superior hierárquico imediato e/ou dirigente máximo da unidade orgânica a que se encontre afeto, e/ou Chefe de Divisão Administrativa, Financeira e Patrimonial, que é quem detém responsabilidade sob a subunidade orgânica de Recursos Humanos e Formação, e/ou Vereador que tutela a respetiva unidade orgânica e/ou Presidente da Câmara Municipal que é quem tem o pelouro dos recursos humanos.

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.

Artigo 7.º

Tratamento das participações

1 — O tratamento e análise da participação é da competência da Divisão Administrativa, Financeira e Patrimonial, unidade orgânica à qual pertence a subunidade orgânica de Recursos Humanos e Formação 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 — A entidade empregadora deve instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

3 — 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 ao trânsito em julgado da respetiva decisão final, a menos que atuem com dolo ou com intenção de fazer uma acusação falsa.

Artigo 8.º

Confidencialidade

1 — É garantida a confidencialidade relativamente a denunciantes, testemunhas e em relação à denúncia, até à dedução da acusação.

2 — É assegurada a confidencialidade do procedimento, mormente quanto aos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, abrangendo ainda 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.

3 — 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.

4 — Os colaboradores envolvidos estão obrigados ao sigilo, pelo que 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.

CAPÍTULO III

Disposições finais

Artigo 9.º

Avaliação e revisão das medidas implementadas

O presente Código será avaliado considerando o diagnóstico e os eventuais processos de participação, podendo ser revisto.

Artigo 10.º

Entrada em vigor e conhecimento dos colaboradores

1 — O presente Código entra em vigor no dia útil seguinte ao da sua publicação no sítio eletrónico do Município de Sabrosa (www.sabrosa.pt), após aprovação.

2 — A divulgação do presente Código deve ser garantida a todos os colaboradores do Município de Sabrosa, bem como, publicado na página eletrónica do Município de Sabrosa.

3 — Incumbe à Divisão Administrativa, Financeira e Patrimonial e aos demais dirigentes de todas as unidades orgânicas assegurar que todos conhecem os seus direitos e deveres em matérias relacionadas com qualquer forma de assédio.



ANEXO I

Formulário de participação

Participante	Denunciado
Nome:	Nome:
N.º mecanográfico:	N.º mecanográfico:
Unidade orgânica:	Unidade orgânica:
Subunidade orgânica:	Subunidade orgânica:
Contacto telefónico:	Contacto telefónico:
Endereço eletrónico:	Endereço eletrónico:

Descrição sumário dos factos ocorridos:

Assinatura do Participante:

Data: DD - MM - AAAA

Identificação de quem recebeu

O Chefe de Divisão da UOF_AFP

Nome:	Nome:
N.º mecanográfico:	N.º mecanográfico:
Unidade orgânica:	Unidade orgânica:
Subunidade orgânica:	Subunidade orgânica:
Contacto telefónico:	Contacto telefónico:
Endereço eletrónico:	Endereço eletrónico:
Assinatura:	Assinatura:

Observações / Notas:
