



## **MUNICÍPIO DE TAVIRA**

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

**Aprovado em Reunião Ordinária Pública, de 24 de agosto de 2021**

## MUNICÍPIO DE TAVIRA

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

#### NOTA JUSTIFICATIVA

Com a publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela declaração de retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro, veio reforçar-se o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, através da alteração do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e do Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro.

Atentas as alterações operadas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) publicada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, especificamente a remissão efetuada pelo artigo 4.º, n.º1, alínea d), bem como o estabelecido no artigo 71.º, n.º 1, alínea k), torna-se obrigatória, também para o setor público, enquanto deveres do empregador público, a adoção de um Código de boa conduta para prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Neste sentido, cabe ao Município, 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, o qual 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.

Termos em que, após serem auscultados os interessados, em cumprimento do estabelecido no n.º 2 do artigo 75.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), a Câmara Municipal, atento o disposto no artigo 33.º, n.º 1, alínea k), da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, aprova o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, em cumprimento do disposto do artigo 71.º, n.º 1, alínea k) da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

#### **Artigo 1.º**

##### **Objeto**

O presente Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas pelo Município, constituindo um instrumento auto regulador, bem como 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**

O presente Código de Conduta aplica-se a todos os dirigentes e trabalhadores do Município, independentemente do vínculo de emprego público a que se encontram sujeitos, bem como a estagiários e outros colaboradores e a todos os que exerçam atividade nas instalações da autarquia.

## **Artigo 3.º**

### **Princípios Gerais**

No exercício das suas atividades, funções e competências, o Município e os seus trabalhadores devem atuar em conformidade com o presente Código de Conduta, respeitando os princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

## **Artigo 4.º**

### **Proibição de discriminação e de assédio**

- 1.** É proibida a prática de qualquer ato discriminatório e de assédio.
- 2.** Para efeitos do disposto no número anterior são considerados comportamentos discriminatórios os adotados, nomeadamente, com base na raça, no género, na idade, na incapacidade física, na orientação sexual, em opiniões, ideologia política e religião.
- 3.** Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, que inequivocamente tenha o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou desestabilizador.
- 4.** Constitui assédio moral o conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.
- 5.** Constitui assédio sexual o conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos, de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número três.

6. O assédio é caracterizado pela intencionalidade e pela repetição ou continuação no tempo e pode ocorrer no exercício de funções ou atividades, dentro ou fora das instalações da autarquia.

#### **Artigo 5.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.

#### **Artigo 6.º**

##### **Procedimentos**

1. Sempre que a Câmara Municipal tome conhecimento de comportamento praticado por quem esteja abrangido pelo âmbito de aplicação do presente Código, suscetível de integrar o disposto no artigo 4.º, deve averiguar da veracidade dos factos e, se recolher indícios suficientes, promover a instauração do competente procedimento disciplinar ou praticar qualquer outro ato que ao caso se revele adequado.
2. As práticas passíveis de integrar assédio no trabalho devem ser denunciadas, ficando obrigados a prestar colaboração para a descoberta da verdade todos os que delas tenham conhecimento.
3. O disposto nos números anteriores é aplicável, com as devidas adaptações, a todos os que não sendo trabalhadores da Câmara Municipal que exerçam atividade nas suas instalações.

#### **Artigo 7.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 8.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, a Câmara Municipal promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar e participa o facto criminalmente.

#### **Artigo 9.º**

##### **Remissão**

Em tudo o que não se mostre expressamente previsto no presente Código, aplicar-se-ão as disposições previstas no Código do Trabalho.

#### **Artigo 10.º**

##### **Publicitação e Divulgação**

O presente Código de Conduta será objeto de publicitação, mediante afixação nos locais de trabalho e será disponibilizado no sítio eletrónico do Município, bem como divulgado junto dos que iniciam funções, através do Manual de Acolhimento.

#### **Artigo 11.º**

##### **Revisão**

O presente Código é objeto de revisão sempre que tal se justifique.

#### **Artigo 12.º**

##### **Entrada em vigor**

O presente Código de Conduta entra em vigor, após a sua aprovação, no dia seguinte à data da sua publicação no sítio eletrónico do Município.