

**MUNICÍPIO DE ALMADA****Regulamento n.º 601/2022**

Sumário: Código para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

Código para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

No âmbito da prossecução das suas atribuições, o Município de Almada procura assegurar aos seus trabalhadores um ambiente de trabalho que se pautе pelo respeito, cooperação e dignidade, não admitindo ou tolerando quaisquer práticas de assédio e discriminação que afetem ou ponham em causa a dignidade e segurança dos seus profissionais.

Todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, conforme decorre do artigo 59.º n.º 1 alínea *b*) da Constituição da República Portuguesa, ademais o quadro legislativo relativo à prevenção da prática de assédio no trabalho foi reforçado com a publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto que procedeu, quer à alteração do Código do Trabalho, quer à Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (adiante abreviadamente designada como LTFP).

Neste enquadramento o presente Código assume-se como instrumento de autorregulação da Câmara Municipal de Almada, em matéria de prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Face ao que antecede, tendo sido auscultadas as organizações representativas dos trabalhadores, em cumprimento do estabelecido no n.º 2 do artigo 75.º da LTFP e nos termos do artigo 71.º, n.º 1, alínea *k*) do mesmo diploma, a Câmara Municipal de Almada (adiante CMA), deliberou em reunião de 6 de junho de 2022, a aprovação do presente Código, que se rege pelas disposições que se seguem:

Artigo 1.º**Objeto**

O presente Código estabelece um conjunto de princípios, normas e medidas que devem ser observados por todos os trabalhadores no cumprimento das atividades desenvolvidas na CMA, constituindo um instrumento autorregulador que permitirá identificar, prevenir, eliminar e referenciar em termos disciplinares, situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho, visando assegurar um ambiente de trabalho saudável, de permanente respeito e colaboração.

Artigo 2.º**Âmbito de aplicação**

O Código aplica-se aos titulares dos órgãos autárquicos do Município de Almada, a todos os dirigentes, trabalhadores e prestadores de serviço, independentemente da modalidade ou duração do vínculo ao abrigo do qual exerçam as suas funções, incluindo também o seu relacionamento com terceiros.

Artigo 3.º**Princípios Gerais**

1 — No exercício das suas atividades, funções e competências, a CMA e todos os seus colaboradores devem atuar observando os seguintes princípios gerais:

- a) Prossecução do interesse público;
- b) Isenção e Imparcialidade;
- c) Transparência;
- d) Urbanidade, Confidencialidade e Boa-fé.

2 — Todos os que são abrangidos pelo presente Código, nos termos do artigo anterior, devem relacionar-se de forma respeitosa, leal e digna, sendo seu dever abster-se de adotar comportamentos discriminatórios e/ou abusivos, em relação aos demais ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades da Câmara, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.

3 — É dever da CMA promover uma política de não consentimento de condutas qualificáveis como assédio no trabalho, assente em princípios de não discriminação e de combate ao mesmo.

Artigo 4.º

Definições

1 — Para efeitos de aplicação do presente Código considera-se:

a) Assédio — todo o comportamento indesejado, praticado quer no momento de acesso, na sua execução ou até mesmo em sede de formação profissional, assumindo a forma física, verbal e não verbal, realizado com o objetivo/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 — comportamento indesejado percecionado como abusivo, ofensivo ou humilhante, que pode consistir em ameaças, ataques verbais, atitudes físicas ou ofensas psicológicas/emocionais;

c) Assédio sexual — comportamento indesejado de carácter ou conotação sexual, assumindo a forma física, verbal ou não verbal, percecionado como abusivo e constrangedor, afetando a dignidade da pessoa alvo.

2 — O comportamento qualificado de assédio ocorre no exercício das funções ou atividades da CMA, dentro ou fora das suas instalações.

Artigo 5.º

Formas de assédio

O assédio pode assumir as seguintes configurações:

a) Vertical de sentido descendente — praticado por superior hierárquico e/ou chefia direta relativamente a trabalhador dependente hierárquico;

b) Vertical de sentido ascendente — praticado por trabalhador dependente hierárquico relativamente a superior hierárquico e/ou chefia direta;

c) Horizontal — praticado por colegas de trabalho;

d) Outro — praticado por terceiros face à relação laboral.

Artigo 6.º

Procedimentos

1 — Sempre que a CMA tome conhecimento da prática de comportamento indesejado, passível de ser considerado assédio nos termos do previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 4.º, do presente Código, cuja prática decorra por parte de qualquer sujeito incluído no âmbito de aplicação do presente Código, cumpre-lhe proceder ao apuramento dos factos, à recolha dos indícios existentes, e sendo o caso, à instauração do devido procedimento disciplinar.

2 — Todos os que tenham conhecimento de quaisquer práticas que possam integrar comportamentos de assédio têm o dever de denúncia das mesmas, estando igualmente obrigados a participar na averiguação da verdade.

Artigo 7.º

Denúncia

1 — O trabalhador que considere ser alvo de comportamento passível de constituir assédio no trabalho deve comunicar a situação, ao seu superior hierárquico, ao dirigente da unidade orgânica respetiva, ou ao membro do Executivo Municipal.

2 — Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio, ou que um trabalhador praticou infração disciplinar relativa a práticas de assédio, devem participar a ocorrência a qualquer superior hierárquico daquele, colaborando no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza que venham a ocorrer.

3 — As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticadas por terceiros, que não exerçam funções na CMA, deverão ser objeto de queixa, junto da Inspeção-Geral de Finanças (IGF), Autoridade de Auditoria, a efetuar pela vítima, por dirigente da CMA ou por qualquer trabalhador que deles tenha conhecimento, disponibilizando a CMA apoio e orientação sempre que necessário e/ou solicitado e através do endereço eletrónico LTFP.art4@igf.gov.pt.

4 — As situações de denúncias não verdadeiras são tratadas nos termos do artigo 10.º

Artigo 8.º

Forma, conteúdo e meios de efetuar a participação

1 — A participação ou denúncia deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da vítima ou vítimas e do assediante ou assediantes, indicando também os meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

2 — A denúncia, participação ou queixa tem de ser reduzida a escrito, podendo ser remetida por correio eletrónico para o endereço entretanto criado pela CMA especificamente para o efeito.

3 — A participação deve ser dirigida à chefia, ou ao respetivo Eleito, ou ao Presidente da Câmara.

4 — O tratamento das participações ou denúncias está obrigado ao dever de confidencialidade, nos termos do artigo 13.º do presente Código.

Artigo 9.º

Tratamento das participações

O tratamento e análise da participação é da competência técnica do Departamento de Recursos Humanos (DRH), competindo-lhe a análise das ocorrências, recolha de informações e obtenção de esclarecimentos que permitam determinar as evidências dos factos reportados.

Artigo 10.º

Participações infundadas e/ou dolosas

1 — Quando na sequência do procedimento relativo ao assédio se apure que a participação é infundada e foi apresentada com dolo, com o objetivo de prejudicar outrem, a CMA deve determinar a instauração do devido procedimento disciplinar.

2 — Caso a participação contenha matéria difamatória e/ou injuriosa, para além do procedimento interno previsto no número anterior, a CMA deve participar judicialmente o facto às entidades competentes em matéria criminal.

Artigo 11.º

Procedimentos sancionatórios e responsabilidade civil

1 — É instaurado procedimento disciplinar, nos termos da LTFP, sempre que houver conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho.



2 — A prática de assédio constitui 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 dá origem aos respetivos procedimentos a instaurar pelas entidades competentes.

3 — O disposto nos números anteriores não prejudica o ressarcimento de danos patrimoniais e não patrimoniais ao abrigo do regime geral da responsabilidade civil.

Artigo 12.º

Responsabilidade do empregador

O município, enquanto entidade empregadora pública, é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, nos termos legais.

Artigo 13.º

Confidencialidade e garantias dos denunciantes e testemunhas

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

2 — Quer os denunciantes ou participantes, quer as testemunhas dos alegados casos de assédio, têm direito a proteção especial quanto a atos ou tentativas de retaliação que, tal como a discriminação e o assédio, está sujeita a ação disciplinar.

3 — Os trabalhadores e dirigentes da CMA 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.

4 — É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.

5 — O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

Artigo 14.º

Justa causa de cessação do vínculo

Constitui, nos termos do disposto na alínea f), n.º 2 do artigo 307.º da LTFP, justa causa de cessação do vínculo pelo trabalhador em funções públicas, a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada à Inspeção-Geral de Finanças, praticada pelo empregador público ou por seu representante.

Artigo 15.º

Presunções legais

Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de outra sanção que vise punir uma infração, até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos à igualdade, não discriminação e assédio.

Artigo 16.º

Medidas preventivas

Compete ao Presidente da Câmara Municipal ou ao Vereador/a a quem este delegue a competência, a implementação de ações de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consulta regular aos trabalhadores e aos Dirigentes;
- b) Verificar e assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se de 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;

c) Promover ações de sensibilização e de informação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;

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

Artigo 17.º

Publicitação e divulgação

O presente Código será objeto de publicitação, mediante afixação nos locais de trabalho e será disponibilizado na página eletrónica da CMA, bem como, divulgado junto dos que iniciam funções, através do preenchimento da declaração Anexo I, referida na alínea d) do artigo anterior.

Artigo 18.º

Revisão

O presente Código deve ser revisto no período de 4 anos, e sempre que se verifiquem factos supervenientes ou alterações legislativas que justifiquem, o presente código será sujeito à devida revisão.

Artigo 19.º

Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor no dia seguinte à sua aprovação, sem prejuízo da sua publicitação e divulgação a todos os trabalhadores/colaboradores e dirigentes da CMA.

22/06/2022. — A Vereadora dos Serviços Municipais de Recursos Humanos, Higiene Urbana, Ação e Intervenção Social e Educação, *Maria Teodolinda Monteiro Silveira*.

ANEXO I

Declaração de Aceitação de Regras de Conduta

Eu, abaixo assinado, declaro que tomei conhecimento e aceito as normas, os princípios de atuação, as obrigações e os deveres que a Câmara Municipal de Almada define e estabelece para todos os seus trabalhadores e que constam do Código Para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

Almada,... de... de...

Categoria/Cargo:...

Nome:...

Assinatura:...

315445448