

## **CÓDIGO DE CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO (Anexo I)**

### **PREÂMBULO E NOTA JUSTIFICATIVA**

A Câmara Municipal de Setúbal (CMS) é o órgão executivo colegial do Município de Setúbal, eleito pelos cidadãos eleitores recenseados na sua área.

A constituição, composição e competência da Câmara Municipal são fixadas e definidas por lei e pelo Regimento das Reuniões da Câmara Municipal de Setúbal

No âmbito da sua missão, a CMS, é o órgão autárquico do concelho e tem por missão definir e executar políticas tendo em vista a defesa dos interesses e satisfação das necessidades da população local.

Nesse sentido, cabe-lhe promover o desenvolvimento do município em todas as áreas da vida, como a saúde, a educação, a ação social e habitação, o ambiente e saneamento básico, o ordenamento do território e urbanismo, os transportes e comunicações, o abastecimento público, o desporto e cultura, a defesa do consumidor e a proteção civil.

Os seus trabalhadores e titulares de cargos dirigentes 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 os trabalhadores e trabalhadoras uma responsabilidade acrescida no que respeita à sua conduta.

Assim,

Considerando que, comportamentos indesejáveis, por parte quer de superiores hierárquicos, quer de qualquer trabalhador subordinado, que afetem a dignidade da mulher e do homem no trabalho, são inaceitáveis;

Considerando que esses comportamentos podem ser explícita ou implicitamente utilizados como fundamento de decisões que afetem o acesso ao trabalhador à formação profissional, à sua continuação no posto de trabalho, à sua promoção ou quaisquer outras decisões relativas ao trabalho;

Considerando que tais comportamentos são passíveis de criar um ambiente intimidador, hostil ou humilhante para a pessoa a que se dirigem;

Considerando o objetivo de impedir a ocorrência de assédio e, caso ele ocorra, garantir a aplicação das medidas adequadas para punir e prevenir a sua repetição;

Considerando que a Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 59.º, n.º 1, alínea b), estabelece que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes e que a tutela do assédio moral e sexual é reforçada pelo conteúdo da norma que se contem no seu artigo 13.º, bem como que a Lei Geral do Trabalho em Funções estabelece no artigo 71.º, que o empregador público deve respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador e proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico, como moral;

Considerando a Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro, que estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico;

E que a Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017 de 2 de outubro, reforçou o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro, tornando obrigatória, também para o setor público, a adoção de um código de boa conduta para prevenção e combate ao assédio no trabalho, atenta a remissão operada pelo artigo 4.º, n.º 1, alínea d), bem como o estabelecido no artigo 71.º, n.º 1, alíneas c) e k), da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho;

Considerando, ainda, o compromisso público da defesa dos valores da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, assumindo-se este Código de Conduta como instrumento privilegiado na resolução de questões éticas, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita;

Bem como, considerando a informação divulgada pela Inspeção-Geral de Finanças sobre a matéria do assédio no referido contexto laboral, quanto ao setor público, em cumprimento do artigo Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto;

E 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;

Aprova-se o seguinte Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, enquanto instrumento de auto regulação adotado pela CMS na matéria, nos termos do artigo 71.º, n.º 1, alínea k) da Lei Geral em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação.

## **CAPÍTULO I**

### **Disposições introdutórias**

#### **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 na CMS, constituindo um instrumento auto regulador, 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**

Este Código aplica-se a todos os serviços e unidades da CMS e a todos os seus trabalhadores, colaboradores e titulares de cargos dirigentes, empresas municipais, funcionários de empresas exteriores a exercer funções na CMS independentemente do vínculo ou posição hierárquica que ocupem, ou que prestem serviço nas suas instalações ou fora destas, trabalhadores cedidos ao Município ou que se encontrem transitoriamente ao seu serviço, trabalhadores do Município cedidos a outras entidades ou cujo contrato se encontre suspenso.

### **Artigo 3.º**

#### **Princípios Gerais**

1 - No exercício das suas atividades, funções e competências, a CMS e os seus trabalhadores devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da mesma, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

2 - Os trabalhadores e dirigentes da CMS não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços da CMS, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.

3 - A CMS assume uma política de não consentimento à prática de assédio no trabalho.

### **Artigo 4.º**

#### **Definição de assédio**

1 - É proibida a prática de assédio no local de trabalho ou fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este.

2 - Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3 - O assédio moral consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, podendo abranger a violência física e/ou psicológica.

4 - O assédio é sexual quando se trate de um comportamento indesejado de carácter sexual ou 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 a forma verbal, não verbal ou física.

### **Artigo 5.º**

#### **Autores e vítimas de práticas de assédio**

1 - O assédio pode ser praticado por qualquer superior hierárquico (vertical) ou por trabalhadores subordinados (horizontal) bem como por terceiros.

2 - Podem ser vítimas de assédio quer os inferiores hierárquicos do (a) assediante, quer os superiores hierárquicos do (a) assediante, bem como qualquer pessoa que seja destinatária da prática de um ato de assédio.

## **CAPÍTULO II**

### **Procedimento interno**

#### **Artigo 6.º**

##### **Denúncia**

1 - O trabalhador que considere ser alvo de assédio no trabalho deve reportar a situação ao seu superior hierárquico, Diretor municipal, Diretor de departamento municipal, Chefe de divisão municipal, aos dirigentes dos serviços municipalizados sejam eles Diretor-delegado, Diretor de departamento municipal, Chefe de divisão municipal ou, ainda, à Presidente da Câmara.

2 - Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio ou que um trabalhador praticou infração disciplinar por práticas de assédio podem participá-la a qualquer superior hierárquico daquele e devem 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 exerçam funções na CMS são objeto de queixa, a efetuar pelo respectivo dirigente, pela vítima ou por qualquer trabalhador que deles tenha conhecimento, junto da Inspeção-Geral de Finanças ou da Autoridade para as Condições de Trabalho, consoante o caso.

4 - Caso se comprove que a denúncia não é verdadeira, pode haver lugar a procedimento judicial, designadamente com fundamento na prática de um crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos do artigo 365.º do Código penal.

#### **Artigo 7.º**

##### **Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia**

1 - A denúncia ou participação deve ser detalhada, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática (s) de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da (s) vítima e do (s) assediante (s), bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

2 - A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.

3- A denúncia, participação ou queixa, relativas a situações de assédio no trabalho, pode ser dirigida pelo endereço eletrónico da CMS criado para o efeito.

## **CAPÍTULO III**

### **Regimes sancionatórios**

#### **Artigo 8.º**

##### **Procedimentos sancionatórios e responsabilidade civil**

1 - A CMS instaura procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada e publicada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho.

2 - A prática de assédio constitui também 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 dão origem aos respetivos procedimentos a instaurar pelas entidades competentes.

3 - 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, em matéria de indemnização por ato discriminatório.

#### **Artigo 9.º**

##### **Publicidade da decisão**

Não pode ser nunca dispensada a aplicação da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória quando esteja em causa prática de assédio que consubstancie a contraordenação tipificada no n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho.

#### **Artigo 10.º**

##### **Responsabilidade do empregador**

1 - A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, a qual será fixada em regulamentação própria, é da entidade empregadora pública.

2 - A responsabilidade pelo pagamento da reparação dos danos emergentes de doença profissional prevista no número anterior é da Segurança Social, nos termos legalmente

previstos, ficando esta sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros vincendos.

### **Artigo 11.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 - É garantida a tramitação célere da tramitação dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.

3 - 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 12.º**

#### **Presunções legais**

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

## **CAPÍTULO IV**

### **Prevenção do Assédio**

### **Artigo 13.º**

#### **Medidas preventivas**

Cabe à/ao Presidente da Câmara, ou a quem esta/e delegue, a competência, para a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consulta regular aos trabalhadores;
- b) Consulta regular aos Dirigentes;
- c) 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;

- d) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
- e) Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes;
- f) No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

## **CAPÍTULO V**

### **Disposições Finais**

#### **Artigo 14.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 da CMS, bem como divulgado junto dos que iniciam funções de acordo com o previsto na alínea g) do artigo 14.º do presente Código.

#### **Artigo 15.º**

##### **Revisão**

O presente Código deve ser revisto no período de quatro anos ou sempre que se verifiquem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

#### **Artigo 16.º**

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

O presente Código de Conduta entra em vigor, após a sua aprovação, na data da sua e divulgação a todos os trabalhadores/colaboradores e dirigentes da CMS.