

Com  
17  
AC  
A

## PROPOSTA

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

#### Justificação de motivos:

Considerando o investimento do Município de Gondomar no desenvolvimento de uma política de Recursos Humanos humanizada e transparente, bem como, na promoção de um ambiente organizacional saudável, com a colaboração e o empenho de todos os seus dirigentes, trabalhadores e seus representantes, em que cada um assume ativamente um papel fundamental na Autarquia.

E considerando as orientações legais em matéria de assédio, designadamente o plasmado na Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 59.º, n.º 1, alínea b), que estabelece que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, e na 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.

#### Considerando que,

1. Através de várias medidas para a promoção do bem-estar, designadamente no âmbito do bem-estar individual, do contexto relacional e de condições físicas, o Município de Gondomar procura fomentar o respeito, a partilha de experiência e o conhecimento, bem como, a entajuda e a cooperação, no seio de todas as equipas de trabalho;
2. Pretende-se com estas intervenções a criação de um ambiente inclusivo, no qual todos se sintam respeitados e valorizados;
3. É premente materializar esta política de respeito pela dignidade e liberdade de todas as pessoas que trabalham e colaboram com o Município de Gondomar, assente em princípios





**GONDOMAR**  
*& Douro*

MUNICÍPIO DE GONDOMAR

fundamentais de equidade, dignidade, responsabilidade e comprometimento de todos na criação de um ambiente organizacional saudável;

4. 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 a 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 e alterou o artigo 71.º da lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, prevendo-se na alínea k) do n.º 1 do referido artigo 71.º que é um dever do Empregador Público “Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho”.

Assim, considerando a fundamentação atrás exposta, **PROPONHO**, que a Câmara Municipal, ao abrigo das disposições supracitadas, de acordo com o estabelecido na alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, delibere aprovar o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao assédio no Trabalho do Município de Gondomar, que se anexa.

Paços do Município de Gondomar, 23 de junho de 2021

Por delegação do Sr. Presidente da Câmara

A Vereadora,

(Dra. Aurora Vieira)



**GONDOMAR**

*é Ouro*

MUNICÍPIO DE GONDOMAR

## **Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do Município de Gondomar**

### **Preâmbulo**

No contexto atual, onde a valorização de cada trabalhador/a é o principal pilar de qualquer organização, a Gestão Integrada de Recursos Humanos assume-se como estratégica para o sucesso organizacional.

Almejando as melhores práticas, o Município de Gondomar investe no desenvolvimento de uma política de Recursos Humanos humanizada e transparente, bem como, na promoção de um ambiente organizacional saudável, com a colaboração e o empenho de todos/as os/as seus/suas dirigentes, trabalhadores/as e seus/suas representantes, em que cada um/a assume ativamente um papel fundamental na Autarquia.

Através de várias medidas para a promoção do bem-estar, designadamente no âmbito do bem-estar individual, do contexto relacional e de condições físicas, o Município de Gondomar procura fomentar o respeito, a partilha de experiência e o conhecimento, bem como a entreajuda e a cooperação, no seio de todas as equipas de trabalho.

Pretende-se com estas intervenções a criação de um ambiente inclusivo, no qual todos/as se sintam respeitados/as e valorizados/as.

Assim, com o presente Código materializa-se esta política de respeito pela dignidade e liberdade de todas as pessoas que trabalham e colaboram com o Município de Gondomar, assente em princípios fundamentais de equidade, dignidade, responsabilidade e comprometimento de todos/as na criação de um ambiente organizacional saudável.

Enquanto instrumento de suporte e orientação sobre os comportamentos esperados de cada um/a, o presente código cumpre as orientações legais em matéria de assédio, dá resposta à Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 59.º, n.º 1, alínea b), que estabelece que todos/as os/as trabalhadores/as têm direito à organização do trabalho em condições



**GONDOMAR**  
*é Doura*

MUNICÍPIO DE GONDOMAR

MUNICÍPIO DE GONDOMAR  
Gabinete de Apoio à Vereação

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.

Assim, ao abrigo do artigo 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, é elaborado o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, que prevê um conjunto de medidas com o objetivo de normalizar comportamentos na prevenção e no combate a qualquer prática de assédio, em contexto laboral.

## **CAPÍTULO I**

### **Disposições gerais**

#### **Artigo 1.º**

##### **Objeto**

O presente Código tem por objeto definir medidas de prevenção e combate ao Assédio no Trabalho no Município de Gondomar, com vista à promoção de um ambiente laboral saudável e de práticas que estimulem o respeito e a colaboração.

#### **Artigo 2.º**

##### **Âmbito de aplicação**

O Código aplica-se a todos/as os/as trabalhadores/as, dirigentes e prestadores/as de serviços do Município de Gondomar, independentemente da modalidade ou duração do vínculo ao abrigo do qual exercem funções.

#### **Artigo 3.º**

##### **Compromissos**

1 - O Município de Gondomar assume uma política de não consentimento de condutas qualificáveis como assédio no trabalho, em qualquer das suas formas, por parte dos/as



trabalhadores/as, dirigentes e prestadores/as de serviços, para com colegas, munícipes, parceiros ou quaisquer pessoas com as quais interajam.

2 – Todos/as os/as abrangidos/as 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) A disponibilidade para com o outro, a partilha de informação e o espírito de equipa;
- b) Fomentar o respeito e a não discriminação com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião;
- c) Agir com cortesia, bom senso e autodomínio na resolução de todas as 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 a sua tramitação urgente.

4 - As pessoas envolvidas nos processos de assédio deverão ser tratadas com respeito e ter a sua dignidade preservada.

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

## **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 da(s) pessoa(s) alvo e, em ultima instancia por 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 carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, percecionado 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 mensagens, emails, telefonemas e tentativas 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.

## **Artigo 5.º**

### **Autores e vítimas**

1 - O assédio pode ser praticado por qualquer superior hierárquico (vertical) ou por trabalhadores/as subordinados/as (horizontal) bem como, por terceiros que interajam com o Município de Gondomar.

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**

### **Medidas de prevenção e controlo**

#### **Artigo 6.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/as trabalhadores/as 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/das dirigentes, através da integração num Programa de Liderança, focado nas ferramentas de comunicação e orientado para o desenvolvimento dos/as trabalhadores/as;
- e) Proceder à divulgação deste Código a todos/as os/as trabalhadores/as, dirigentes e prestadores/as de serviços do Município de Gondomar.

#### **Artigo 7.º**

##### **Participação de situações que possam configurar assédio no trabalho**

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

2 – O/A trabalhador/a 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, o qual faz parte integrante do presente Código) e envio por email para o seguinte endereço eletrónico [geral@cm-gondomar.pt](mailto:geral@cm-gondomar.pt);
- b) Reportar a situação em alternativa aos seguintes responsáveis: ao/à superior hierárquico/a imediato/a e/ou dirigente máximo/a da unidade orgânica a que se encontre afeto/a, e/ou



Chefe de Divisão de Recursos Humanos, e/ou Vereador/a que tutela a respetiva unidade orgânica e/ou Vereador/a com o Pelouro dos Recursos Humanos.

3 - 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/a participante, do/a praticante de assédio, bem como, se for possível, dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

4 – Todos/as os/as que tenham conhecimento de prática suscetível de indiciar situações de assédio deverão participá-la e prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.

#### **Artigo 8.º**

##### **Tratamento das Participações**

1 - O tratamento e análise da participação é da competência da Divisão de Recursos Humanos (DRH) 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/A denunciante da prática de assédio e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados/as disciplinarmente, por declarações prestadas ou factos apurados em processos desencadeados por assédio, até ao trânsito em julgado da respetiva decisão final, a menos que se apure que atuam com dolo.

#### **Artigo 9.º**

##### **Confidencialidade**

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



2 – Os/As trabalhadores/as, dirigentes e prestadores/as de serviços do Município de Gondomar, 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 10.º**

##### **Avaliação e revisão das medidas implementadas**

O presente Código será avaliado considerando o diagnóstico e os eventuais processos de participação, podendo ser revisto sempre que se verificarem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

##### **Artigo 11.º**

##### **Entrada em vigor e conhecimento dos/as trabalhadores/as**

- 1 - O presente Código entra em vigor no dia útil seguinte ao da sua publicação no Diário da República.
- 2 - Deve ser garantida a divulgação do presente Código a todos/as os/as trabalhadores/as, dirigentes e prestadores/as de serviços do Município de Gondomar, devendo ser publicado no Boletim Municipal e na página eletrónica do Município.
- 3 - Compete à DRH e aos Dirigentes de todas as Unidades Orgânicas assegurar que todos/as os/as trabalhadores/as conhecem os seus direitos e deveres em matérias relacionadas com qualquer forma de assédio.

Gondomar, \_\_ de \_\_\_\_\_ de 2021



**GONDOMAR**  
*é Doura*

MUNICÍPIO DE GONDOMAR

## ANEXO I

### Formulário de participação

Participante	Denunciado
Nome:	Nome:
N.º	N.º
Serviço:	Serviço:
Carreira/categoria:	Carreira/categoria:
Tel./Telm.:	Tel./Telm.:
Descrição dos factos:	
	
Assinatura do Participante:	
Recebido em:    ___/___/___	Observações:
Por:	
Visto pela DRH em:   ___/___/___	