



MUNICÍPIO DE GONDOMAR

Aviso n.º 14401/2023

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

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

Em cumprimento do disposto 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, torna-se público, o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, do Município de Gondomar.

O presente Código de Boa Conduta entra em vigor no dia seguinte ao da publicação no *Diário da República*.

4 de julho de 2023. — A Vereadora dos Recursos Humanos, *Dr.ª Ana Luísa Gomes*.

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 entreatajuda 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 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 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 humi-

lhante, 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 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, 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, *e-mails*, 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 trabalhadores 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, 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 *e-mail* para o seguinte endereço eletrónico 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.

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

3 — 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, bem como 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 denunciantes, 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 verifiquem 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.

ANEXO I

Formulário de participação

Participante	Denunciado
Nome:	Nome:
Nº	Nº
Serviço:	Serviço:
Carreira/categoria:	Carreira/categoria:
Tel./Telm.:	Tel./Telm.:
Descrição Sumária dos factos:	
Assinatura do Participante:	
Recebido em: / /	Observações:
Por:	
Visto pela DRH em: / /	

316655126