

**MUNICÍPIO DE SÁTÃO****Edital n.º 991/2021**

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

Paulo Manuel Lopes dos Santos, Presidente da Câmara Municipal de Sátão, para efeitos do disposto no artigo 139.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, e no artigo 56.º do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, torna público que, foi aprovado pela Câmara Municipal, na sua reunião ordinária realizada em 30 de julho de 2021, o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do Município de Sátão, o qual se publica em anexo ao presente Edital, e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos.

Mais se torna público que o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no trabalho do Município de Sátão entra em vigor no dia útil seguinte ao da sua publicação no *Diário da República*, devendo ser divulgado por todos os serviços municipais e na página eletrónica do Município: <https://www.cm-satao.pt/>.

Para constar, publica-se o presente Edital e outros de igual teor, que vão ser afixados nos lugares públicos de costume da área do Município e na página eletrónica do Município: <https://www.cm-satao.pt/>.

9 de agosto de 2021. — O Presidente da Câmara Municipal, *Paulo Manuel Lopes dos Santos*.

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

Preâmbulo

Com a publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, foram introduzidas alterações ao Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Com efeito, a alínea *k*) do n.º 1 do artigo 127.º do CT e a alínea *k*) do n.º 1 do artigo 71.º da LTFP, passaram a impor às entidades empregadoras, públicas e privadas (neste caso, apenas para empresas com sete ou mais trabalhadores), a obrigatoriedade de adoção de adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instauração de procedimento disciplinar sempre que se tenha conhecimento de situações de assédio no trabalho.

Com a aprovação do presente código dá-se assim cumprimento não só a esse imperativo legal, mas sobretudo a um compromisso que o Município de Sátão assume de prevenção e combate a todos comportamentos que afetem a dignidade da mulher e do homem no trabalho, definindo os princípios orientadores de uma política de não tolerância por parte do Município em relação a essas condutas.

O Município de Sátão 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 os seus dirigentes, trabalhadores e seus representantes, em que cada um assume ativamente um papel fundamental na Autarquia.

O Município de Sátão 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.

O presente Código consubstancia, assim, a materialização desta política de respeito pela dignidade e liberdade de todas as pessoas que trabalham e colaboram com o Município de Sátão, assenta em princípios fundamentais de equidade, dignidade, responsabilidade e comprometimento de todos na criação de um ambiente organizacional saudável.

Enquanto instrumento de suporte e orientação sobre os comportamentos esperados de cada um, 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 os trabalhadores 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 da alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da LTFP, e após auscultação dos interessados, incluindo das estruturas sindicais, mediante consulta realizada para o efeito, o Município de Sátão assumindo assim o compromisso público da defesa dos valores da não discriminação e combate ao assédio no trabalho, aprova o seguinte Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho no Município de Sátão.

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 Sátão, 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 os trabalhadores, dirigentes e prestadores de serviços do Município de Sátão, independentemente da modalidade ou duração do vínculo ao abrigo do qual exercem funções.

Artigo 3.º

Compromisso

1 — O Município de Sátão assume uma política de não consentimento de condutas qualificáveis como assédio no trabalho, em qualquer das suas formas, por parte dos trabalhadores, dirigentes e prestadores de serviços, para com colegas, munícipes, parceiros ou quaisquer pessoas com as quais interajam.

2 — Todos os abrangidos 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) Fomentar o respeito, a disponibilidade para com o outro, a partilha de informação e o espírito de equipa;

b) Agir com cortesia, bom senso e auto domínio 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 os envolvidos no processo de assédio deverão ser tratados de igual forma, independentemente da carreira, categoria, unidade orgânica onde exerçam funções e posição hierárquica que ocupem na estrutura organizacional do Município de Sátão.

Artigo 4.º

Princípios gerais

1 — O Município de Sátão assume uma política de não tolerância à prática de assédio no trabalho.

2 — O assédio e a intimidação são contrários à política do Município de Sátão e à promoção de condições dignas de trabalho.

3 — É proibida a prática de assédio dentro e fora do local de trabalho ou do horário normal de trabalho, por razões relacionadas com este.

4 — No exercício da sua atividade, o Município de Sátão e os seus trabalhadores devem atuar tendo em vista a prossecução do interesse público, no respeito pelos princípios da não discriminação e de prevenção e combate ao assédio no local de trabalho.

5 — Os trabalhadores do Município não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, nomeadamente, com base na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Artigo 5.º

Definições de assédio

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 última instância 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.

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 trabalhadores;

e) Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores, dirigentes e prestadores de serviços do Município de Sátão.

Artigo 7.º

Participação de situações que possam configurar assédio no trabalho

1 — O trabalhador 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;

b) Reportar a situação em alternativa aos seguintes responsáveis: ao superior hierárquico imediato e/ou dirigente máximo da unidade orgânica a que se encontre afeto, e/ou Vereador que tutela a respetiva unidade orgânica e/ou Vereador 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 participante, do praticante de assédio, bem como, se for possível, dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

3 — Todos os que tenham conhecimento de prática suscetível de indiciar situações de assédio deverão participá-la.

Artigo 8.º

Tratamento das Participações

1 — O tratamento e análise da participação é da competência da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos (DARH) 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 — Assim a entidade empregadora deve instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

3 — O denunciante da prática de assédio e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, por declarações prestadas ou factos apurados em processos desencadeados por assédio, até ao trânsito em julgado da respetiva decisão final, a menos que atuem 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 trabalhadores, dirigentes e prestadores de serviços do Município de Sátão, 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.



Artigo 11.º

Entrada em vigor e conhecimento dos trabalhadores

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 os trabalhadores, dirigentes e prestadores de serviços do Município de Sátão, devendo ser publicado na página eletrónica do Município.

3 — Compete à DARH e aos Dirigentes de todas as Unidades Orgânicas assegurar que todos os trabalhadores conhecem os seus direitos e deveres em matérias relacionadas com qualquer forma de assédio.

ANEXO I

Formulário de Participação

PARTICIPANTE		DENUNCIADO	
Nome		Nome	
Carreira/Categoria		Carreira/Categoria	
Unidade Orgânica		Unidade Orgânica	
Telefone/ext.		Telefone/ext.	
DESCRIÇÃO SUMÁRIA DOS FACTOS			
Assinatura do Participante			
Recebido em	___/___/___	Observações	
Visto pela DARH em	___/___/___		

314485858