

**MUNICÍPIO DE MIRA****Aviso n.º 10632/2022**

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

Raul José Rei Soares de Almeida, presidente da Câmara Municipal de Mira, faz público, em cumprimento do disposto no artigo 139.º do Código de Procedimento Administrativo, que a Câmara Municipal, em reunião ordinária de 12 de abril de 2022, deliberou, por unanimidade, aprovar o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, ao abrigo das disposições conjugadas da alínea *k*) do n.º 1 do artigo 33.º do Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação, e da alínea *k*) do n.º 1 do artigo 71.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, que entrará em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Diário da República*.

Mais faz público que a referida deliberação foi levada a conhecimento da Assembleia Municipal, nos termos do disposto na alínea *a*) do n.º 2 do artigo 25.º do Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação, em sessão ordinária realizada em 28 de abril de 2022. Para constar e devidos efeitos se publica o presente aviso e o referido Código no *Diário da República*, ficando disponível para consulta na página eletrónica do Município de Mira, em [www.cm-mira.pt](http://www.cm-mira.pt).

12 de maio de 2022. — O Presidente da Câmara Municipal, *Raul José Rei Soares de Almeida*.

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

## Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa estabelece no seu artigo 59.º, n.º 1, alínea *b*) que todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

A Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro, veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no setor privado e na Administração Pública, procedendo a alterações ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro, determinando que as entidades empregadoras devem adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Neste contexto, o presente código é um instrumento definido pelo princípio da valorização de todos os trabalhadores ou colaboradores do Município de Mira, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipa. Pelo seu âmbito, persuade todos aqueles sobre a necessidade de construção de um ambiente de trabalho saudável, através da promoção de valores éticos, morais e legais, com respeito pelos valores da não discriminação e de combate contra o assédio moral e sexual no trabalho.

O presente código tem, assim, como finalidade a prevenção e combate da prática de assédio moral e sexual no trabalho, contribuindo para que o local de trabalho seja reconhecido como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus trabalhadores ou colaboradores e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

Desta forma, considerando a remissão operada pelo artigo 4.º, n.º 1, alínea *d*) da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, em matéria de assédio, para as disposições do Código do Trabalho, bem como o estabelecido no artigo 71.º, n.º 1, alíneas *c*) e *k*), da LTFP, quanto aos deveres do empregador público, o Município

de Mira adota o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, o qual se rege pelas seguintes disposições:

## CAPÍTULO I

### Disposições gerais

#### Artigo 1.º

##### Lei habilitante

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no trabalho é elaborado ao abrigo do disposto no artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa, do artigo 33.º, n.º 1, alínea *k*), do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, e dos artigos 71.º, n.º 1, alínea *k*) e 75.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

#### Artigo 2.º

##### Objeto

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

#### Artigo 3.º

##### Âmbito de aplicação

O Código aplica-se a todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes do Município de Mira, independentemente do vínculo laboral que detenham, ficando igualmente abrangidos todos aqueles que prestem serviço no Município, designadamente, ao abrigo de estágios, formações em contexto de trabalho, medidas de apoio ao emprego, protocolos com entidades, entre outros.

#### Artigo 4.º

##### Princípios gerais

1 — Todos aqueles que se incluem no âmbito da aplicação do presente Código devem atuar em conformidade com o mesmo, respeitando os princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

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

3 — É proibida a adoção de comportamentos discriminatórios, 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, raça ou cor, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

#### Artigo 5.º

##### Compromissos

1 — O Município de Mira assume uma política interna de tolerância zero ao assédio sexual e/ou moral pelo não consentimento de quaisquer condutas qualificáveis como assédio no trabalho, em qualquer das suas formas, por parte dos trabalhadores, dirigentes e outros colaboradores, 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 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 feita com urgência.

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 Mira.

## Artigo 6.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 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, *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.

## CAPÍTULO II

### Prevenção e combate ao assédio no trabalho

## Artigo 7.º

### Medidas de prevenção e combate

1 — Qualquer pessoa abrangida por este Código deve adotar uma postura de prevenção, denúncia, combate e eliminação de comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho.

2 — Compete ao Município de Mira, no âmbito da prevenção e combate ao assédio moral e sexual:

- a) Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, promovendo um clima de tolerância à diversidade e respeito pela diferença, fazendo uma gestão adequada de conflitos;
- b) Promover ações de formação/sensibilização sobre a prevenção e combate ao assédio no trabalho;
- c) Sinalizar, acompanhar e encaminhar todas as situações que indiciem a prática de assédio, designadamente por via do serviço de Saúde no Trabalho;
- d) Proceder à divulgação do presente Código a todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes, incluindo aqueles que prestem serviço no Município a título ocasional ou temporário;
- e) No processo de contratação de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código.

#### Artigo 8.º

##### Procedimento em caso de assédio

1 — O trabalhador que considere ter sido alvo de assédio moral e/ou sexual nos termos constantes deste Código deve comunicar a situação 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, através do preenchimento do Formulário de Participação, Mod. SRH.037 (constante do Anexo I, que faz parte integrante do presente Código).

2 — Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio, nos termos do presente Código e demais legislação em vigor, devem participá-las da mesma forma e a qualquer das pessoas referidas no número anterior, bem como prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.

3 — A denúncia ou 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 da vítima e do praticante de assédio, bem como, se for possível, dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

#### Artigo 9.º

##### Tratamento das participações e proteção ao participante e testemunhas

1 — O tratamento e análise da participação é da competência da Divisão que tem a seu cargo a secção de Recursos Humanos, sempre com a colaboração do gabinete Jurídico, 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 — Haverá lugar à instauração de procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, quando haja conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos, suscetíveis de indicar práticas de assédio no trabalho.

3 — Quem denuncie ou testemunhe a prática de infração ao presente Código, de que teve conhecimento no exercício das suas funções ou atividade, ou por causa delas, não pode, sob qualquer forma, ser prejudicado ou sancionado disciplinarmente, sem prejuízo do disposto no artigo 11.º

## Artigo 10.º

**Confidencialidade e garantias**

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 Mira, 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.

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

4 — A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo.

5 — Não obstante o previsto no presente Código, a Inspeção-Geral de Finanças, em conformidade com o previsto no n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, disponibiliza endereço eletrónico próprio para a receção de queixas de assédio em contexto laboral, a saber: LTFP.art4@igf.gov.pt.

## Artigo 11.º

**Participações infundadas e dolosas ou contendo matéria difamatória ou injuriosa**

Quando se conclua que a queixa ou denúncia é infundada ou dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contem matéria difamatória, em particular quando a própria queixa configura assédio, deve ser promovida a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha.

## CAPÍTULO III

**Disposições finais**

## Artigo 12.º

**Legislação subsidiária**

Em tudo o que não estiver previsto no presente Código, aplicar-se-ão as disposições legais previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, bem como na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação.

## Artigo 13.º

**Revisão**

O presente Código deve ser revisto sempre que se verifiquem factos supervenientes ou alterações legislativas que justifiquem a sua revisão.

## Artigo 14.º

**Entrada em vigor e divulgação**

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, bem como àqueles que prestem serviço no Município de Mira a título ocasional ou temporário, devendo ser publicado na página eletrónica do Município.



3 — Compete à secção de Recursos Humanos 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 no âmbito do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

Exmo.(a) Senhor (a)

Identificação do PARTICIPANTE	
Nome completo:	_____
Nº:	_____
Unidade Orgânica:	_____
Carreira/Categoria:	_____
Telefone/ext:	_____

Identificação do PARTICIPANTE	
Nome completo:	_____
Nº:	_____
Unidade Orgânica:	_____
Carreira/Categoria:	_____
Telefone/ext:	_____

Descrição sumária dos factos:

Mod. SRH.037.01



Gestão Autárquica: OAF (nas Áreas de Taxas e Licenças); Apoio Jurídico; Recursos Humanos); a DEGD (nas Áreas de Turismo, Desporto e Ação Social)

CÂMARA MUNICIPAL DE MIRA PRAÇA DA REPÚBLICA 3070-304 MIRA

tel: 308 724 303 tel: 301 458 185 tel: 301 458 300 email: gcm@cmira.pt www.cmira.pt



Assinatura do PARTICIPANTE	
Nome completo:	

  

Recebido	
Data:	
Nome completo	
Observações:	

O Município de Mira cumpre integralmente o Regulamento Geral de Proteção de Dados no que concerne à recolha e tratamento dos mesmos. Todos os dados recolhidos destinam-se exclusivamente aos fins para os quais foram solicitados. Para mais informações contactar [dpo@cm-mira.pt](mailto:dpo@cm-mira.pt).

Mod. SRH.037.01



Gestão Autárquica:  
DAF (nas Áreas de Taxas e Licenças; Apoio  
Jurídico; Recursos Humanos) e DECD  
(nas Áreas de Turismo, Desporto e Ação Social)

CÂMARA MUNICIPAL DE MIRA  
PRAÇA DA REPÚBLICA 3070-304 MIRA  
t: 201 724 500 a: 201 458 188 a: 201 450 560 e: [cm@cm-mira.pt](mailto:cm@cm-mira.pt) w: [www.cm-mira.pt](http://www.cm-mira.pt)

315329359