

## **20. CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO:**

Submete-se à consideração do Executivo o Código mencionado em epígrafe que se anexa.

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

**Legislação Aplicável**

Com a publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, foi reforçado o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho na Administração Pública e alterada a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante designada por LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, de que se destaca a necessidade de os empregadores públicos procederem à adoção de um código de conduta nesse domínio.

Assim, o Município de Braga, em cumprimento do disposto na alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da LTFP, adota o presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, o qual se rege pelas disposições que se seguem.

**CAPÍTULO I**

**Disposições Introdutórias**

**Artigo 1.º**

**Objeto**

O presente Código de Boa Conduta é um instrumento autorregulador e de orientação de todos os colaboradores e colaboradoras sobre as regras, a política e procedimentos estabelecidos pelo Município de Braga, de combate e prevenção ao assédio no trabalho, promovendo a sua divulgação e canais de denúncia.

**Artigo 2.º**

**Âmbito de aplicação**

1. O presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho aplica-se a todos os dirigentes e colaboradores da CMB, independentemente do vínculo de emprego público a que se encontram sujeitos, bem como a estagiários e a todos os que exerçam atividade nas instalações da CMB.
2. O presente código aplica-se ainda a todos os elementos dos órgãos autárquicos e membros de gabinetes de apoio durante o cumprimento dos respetivos mandatos.

10

### **Artigo 3.º**

#### **Proibição de Discriminação e de Assédio**

1. É proibida a prática de qualquer ato discriminatório e de assédio.
2. Para efeitos do disposto no número anterior são considerados comportamentos discriminatórios os adotados, nomeadamente, com base na raça, no género, na idade, na incapacidade física, na orientação sexual, em opiniões, ideologia política e religião.
3. O assédio é caracterizado pela intencionalidade e pela repetição ou continuação no tempo e pode ocorrer no exercício de funções ou atividades, dentro ou fora das instalações da CMB.

### **Art.º 4.º**

#### **Definição de Assédio**

É o comportamento indesejado, praticado no local de trabalho ou fora dele por razões relacionadas com este, 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.

### **Art.º 5.º**

#### **Definição de Assédio Moral**

É o conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física, com o objetivo ou o efeito referido no artigo anterior.

### **Art.º 6.º**

#### **Definição de Assédio Sexual**

É o comportamento indesejado, percecionado como abusivo, de carácter sexual, em razão do sexo ou com conotação sexual que afete a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho, podendo incluir quaisquer comportamentos percecionados como abusivos sob a forma verbal, não verbal ou física.

**Art.º 7.º**

**Formas de Assédio**

O assédio pode adotar as seguintes configurações:

- a) Vertical de sentido descendente, quando praticado por superior hierárquico e/ou chefia direta para com dependente hierárquico;
- b) Vertical de sentido ascendente, quando praticado por dependente hierárquico para com a chefia direta e/ou superior hierárquico;
- c) Horizontal, quando praticado por colegas de trabalho;
- d) Outro, quando praticado por terceiros.

**CAPITULO II**

**Procedimento Interno**

**Art.º 8.º**

**Denúncia**

1. O colaborador ou colaboradora que considere ser alvo de assédio ou que tenha conhecimento de situações suscetíveis de indiciar situações de assédio no trabalho deve reportar a situação ao superior hierárquico, ao Departamento de Recursos Humanos ou ao Presidente da Câmara Municipal de Braga.
2. As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções no Município de Braga são objeto de queixa, a efetuar por dirigente, pela vítima ou por qualquer colaborador ou colaboradora que deles tenha conhecimento, junto das pessoas e unidades orgânicas referidas no n.º 1.º.
3. Em qualquer dos cenários referidos nos n.º 1 e n.º 2, a queixa pode ainda ser feita junto da Inspeção-Geral de Finanças ou da Autoridade para as Condições de Trabalho.
4. Caso se comprove que a denúncia não é verdadeira, poderá haver lugar a procedimento judicial, designadamente com fundamento na prática de um crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos do art.º 365.º do Código Penal.

*f.d.*

**Art.º 9.º**

**Forma, Conteúdo e Meios de Efetuar a Denúncia**

1. A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a(s) prática(s) de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da(s) vítima(s) 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 relativa a situações de assédio no trabalho, pode ser apresentada através dos endereços eletrónicos das entidades mencionadas em nota de rodapé, do Presidente da Câmara - [presidente@cm-braga.pt](mailto:presidente@cm-braga.pt) - ou do Departamento de Recursos Humanos - [rec.humanos@cm-braga.pt](mailto:rec.humanos@cm-braga.pt)

**CAPITULO III**

**Regimes Sancionatórios**

**Art.º 10.º**

**Procedimentos e Responsabilidade Civil**

1. O Município de Braga instaurará procedimento disciplinar, nos termos da LTFP, 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 na lei, que dará 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 art.º 28.º do Código do Trabalho, em matéria de indemnização por ato discriminatório.

Nota: A Inspeção-Geral de Finanças e a Autoridade para as Condições de Trabalho, em cumprimento do estabelecido no nº 1 do art.º 4º da Lei n.º 73/2017 de 16.08, disponibilizaram endereço eletrónico próprio [itfp.art4@igf.gov.pt](mailto:itfp.art4@igf.gov.pt), e <http://www.act.gov.pt/pt-PT/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx>, para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor público e no setor privado, respetivamente.

A informação que venha a ser disponibilizada pela Inspeção-Geral de Finanças sobre a identificação de práticas e sobre medidas de prevenção, de combate e reação a situações de assédio, será tida em consideração pelo Município de Braga no tratamento das situações de assédio de que tome conhecimento.

**DIREÇÃO MUNICIPAL DE GESTÃO, ADMINISTRAÇÃO E PROSPETIVA**  
**Departamento de Recursos Humanos**

---

**Art.º 11.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.

**Art.º 12.º**

**Confidencialidade e Garantias**

1. É garantida a confidencialidade relativamente a denunciante, testemunhas e em relação à denúncia, até à dedução da acusação.
2. Os colaboradores e colaboradoras e dirigentes do Município de Braga 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. O(a) denunciante e a(s) testemunha(s) por si indicada(s) 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.

**Art.º 13.º**

**Justa Causa de Cessação do Vínculo**

Constitui justa causa de cessação do vínculo, pelo colaborador ou colaboradora em funções públicas, a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador público ou por seu representante.

1-9

## **CAPITULO IV**

### **Disposições Finais**

#### **Art.º 14.º**

##### **Publicitação e Divulgação**

O Município de Braga fomentará a informação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho e procederá à divulgação do presente Código de Conduta, fazendo constar uma declaração de conhecimento e aceitação das normas nele vigente no processo de admissão de novos colaboradores e colaboradoras e disponibilizando-o na pasta partilhada.

#### **Art.º 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.

#### **Art.º 16.º**

##### **Entrada em Vigor**

O presente Código de Conduta entra em vigor no dia seguinte à sua aprovação.

Código de Boa Conduta Para a Prevenção  
E Combate ao Assédio no Trabalho



Contributos/Propostas de alteração

**Artigo 2**

Âmbito de aplicação

1 - ...

Acrescentar um nº 2 — O presente código aplica-se ainda a todos os elementos dos órgãos autárquicos e membros de gabinetes de apoio durante o cumprimento dos seus mandatos.

**Artigo 8**

1 - ...

2 – cortar “sem prejuízo da possibilidade de o fazerem junto da Inspeção-Geral de Finanças ou da Autoridade para as Condições de Trabalho, consoante o caso.”

Novo ponto 3 – em qualquer dos cenários referidos nos nº 1 e nº 2, a queixa pode ainda ser feita junto da Inspeção-Geral de Finanças ou da Autoridade para as Condições de Trabalho

4 – anterior ponto 3.

**Artigo 9**

1 - ...

2 - ...

3 - se incluam os emails das entidades (que estão em nota de rodapé nessa mesma página e na anterior) e o email do Presidente da Câmara, já que é mencionado no nº 1 do artigo 8º como um dos encaminhamentos possíveis.

Por fim, propõe-se que, em todo o Código, onde se lê “colaborador” e “colaboradora”, passe a ler-se “trabalhador” e “trabalhadora”, respectivamente. Para além de motivos de outra ordem, que para o caso não valerá a pena evocar, note-se que toda a legislação que enquadra este código, bem como a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, se referem sempre aos trabalhadores da Administração Pública de acordo com aquilo que eles são – trabalhadores.

Braga, 21 de Janeiro de 2019

O Vereador da CDU  
Carlos Almeida





**Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional,  
Empresas Públicas, Concessionárias e Afins  
DIRECÇÃO REGIONAL DE BRAGA**



www.stal.pt

Travessa do Calres, 24 - 2.º, 4700-208 BRAGA - Telef: 253305210- Fax: 253305219 - Email: stal.braga@stal.pt

**Registada c/AR**

Exmº Senhor  
Presidente da  
Câmara Municipal de Braga  
Praça do Município  
4700-435 Braga

**Data - 2019.01.14**

**Ofício nº 072.2019**

**Assunto: Parecer sobre Regulamento de Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho da Câmara Municipal de Braga.**

Em resposta ao solicitado, somos a emitir o seguinte parecer sobre a proposta de Regulamento de Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho da Câmara Municipal de Braga.

1. - Antes do mais, este Sindicato faz questão de afirmar que comunga da preocupação de combater o assédio no trabalho, seja em que modalidades se consubstancie esse assédio, sensibilizando toda a comunidade de trabalhadores e chefias para a problemática, mormente através das necessárias ações pedagógicas de sensibilização para os efeitos nefastos do assédio, das suas consequências e repercussões na vida do trabalhador sujeito a assédio, bem como através da sensibilização para a censurabilidade moral, penal e civil das práticas e comportamentos de assédio, sempre no respeito pelo direito constitucional e legal aplicável.

2. - Defende o STAL que como prevenção do assédio no trabalho, que cada vez mais se verifica nos dias que correm, sejam tomadas medidas de prevenção e desincentivo a tais práticas censuráveis, designadamente através da avaliação dos riscos, a fim de identificar possíveis riscos psicossociais, o que pode ser feito pelos serviços de segurança e saúde no trabalho. O objetivo é conhecer a realidade por forma a poderem ser adotadas as medidas adequadas, que poderão incluir a definição de uma política de luta contra o assédio que assegure a gestão de conflitos e a formação das chefias, bem como a reformulação do ambiente de trabalho e, ainda, a previsão de um sistema de apoio às eventuais vítimas de assédio (por exemplo: criação de pólos de aconselhamento, linhas verdes e definição formal de procedimentos de denúncia).

3. - O empenhamento conjunto da entidade empregadora e dos representantes dos trabalhadores e de todos os trabalhadores e trabalhadoras na criação de um ambiente de trabalho sem violência; a produção conjunta com os representantes dos trabalhadores de documentos em que se refira expressamente que são proibidos e não serão tolerados

quaisquer atos de assédio no local de trabalho; a distribuição regular de informação sobre a política de prevenção de assédio nos locais de trabalho, a todo o pessoal de todas as categorias profissionais; a promoção de ações de formação sobre prevenção de assédio no trabalho a todo o pessoal, incluindo as chefias; a proibição no local de trabalho de quaisquer calendários, literatura, posters ou quaisquer materiais com conteúdos de natureza sexual; a elaboração de guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação; o estabelecimento de regras proibitivas de acesso a sites pornográficos ou utilização inapropriada de correio electrónico para envio de mensagens com conteúdos de natureza sexual; a divulgação de informação sobre o que é o assédio, quais as suas consequências e quais as sanções que pode implicar; a indicação do local e do modo como as eventuais vítimas de assédio podem obter ajuda; o compromisso de garantir a inexistência de represálias sobre os/as queixosos/as; a criação de procedimentos formais de queixa sobre eventuais situações de assédio; o fornecimento de informações sobre os serviços de aconselhamento e de apoio e a garantia de confidencialidade, podem ser algumas das medidas que se sugerem sejam adoptadas de modo a que tais comportamento de assédio não existam ou subsistam nos locais de trabalho.

4. - No que à proposta de Regulamento que nos foi enviada diz respeito, comungando - como se disse - das preocupações ali espelhadas, entende o STAL que o **artigo 11.º - Publicidade da decisão** - por contender com direitos essenciais de qualquer cidadão, e precisamente para acautelar situações de eventuais denúncias caluniosas, deverá optar apenas pela publicidade das sanções aplicadas aos autores do assédio quando elas resultem de sentença judicial, já transitada em julgado.

Pelo exposto e sem necessidade de mais considerações, o STAL é de parecer que a proposta de Regulamento de Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho da Câmara Municipal de Braga pode ser implementada sempre em respeito dos princípios legais e constitucionalmente consagrados.

Sem outro assunto de momento, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos.

Pel'A Direcção Regional de Braga do STAL

*Poltaze* *Paula* *Paula*

