

CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA

EDITAL Nº 95/2019

MANUEL AUGUSTO SOARES MACHADO, Presidente da Câmara Municipal de Coimbra, torna público, nos termos do artigo 56.º do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, e em cumprimento do disposto na Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro, que procedeu à alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e em conformidade com a alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º do Anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o teor do *Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho*, aprovado pela Deliberação n.º 1077/2019 da Câmara Municipal, na reunião realizada no dia 7 de junho de 2019.

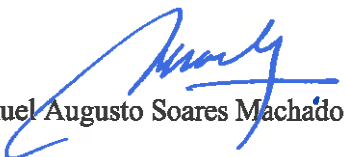
O *Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho* entra em vigor no dia seguinte à sua publicitação através de Edital.

Para os devidos e legais efeitos, emite-se e publica-se o presente Edital que vai assinado e devidamente autenticado com selo branco que será afixado no Átrio dos Paços do Concelho, na página eletrónica oficial do Município (www.cm-coimbra.pt) e demais lugares de uso e costume.

Registe-se e publique-se.

Paços do Município, 25 de Novembro de 2019

O Presidente da Câmara Municipal


Manuel Augusto Soares Machado



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

Nota Justificativa

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 à 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.

Com a entrada em vigor da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro, saiu reforçado o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no setor privado e na Administração Pública, procedendo à alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

A Câmara Municipal de Coimbra tem em vigor o *Código de Ética da Actuação dos Colaboradores do Município de Coimbra*, aprovado em de 29 de junho (Deliberação n.º 7914/2009 publicitada pelo Edital n.º 243/2009), que se mantém e já aborda questões de não discriminação, sendo necessário contudo adotar um código específico para a abordagem das questões da prevenção do assédio em contexto laboral.

Considerando o interesse geral do Município, como empregador público, e em cumprimento do disposto no artigo 71.º, n.º 1, alínea *k*) da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 79/2019, de 02/09 e a demais legislação vigente) a Câmara Municipal de Coimbra deliberou em 7 de junho de 2019 (Deliberação n.º 107/2019) aprovar, estabelecer e implementar o presente *Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho*, visando garantir o respeito e a cooperação entre todos os trabalhadores num ambiente de trabalho saudável, respeitoso e digno, não sendo admissíveis ou toleradas quaisquer práticas de assédio. Neste entendimento as normas estabelecidas no presente *Código* dão cumprimento ao imperativo legal



e visam promover e defender os valores da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho que constitui uma violação inaceitável e grave.

No âmbito da sua missão, a Câmara Municipal, os seus trabalhadores e titulares de cargos dirigentes devem pautar-se, entre outros, pelos princípios do rigor e transparência, da legalidade, da não discriminação e da boa-fé, por forma a gerar e manter a credibilidade e o prestígio do serviço, conferindo a todos os trabalhadores e trabalhadoras uma responsabilidade acrescida no que respeita à sua conduta.

Assim, após audição das estruturas representativas dos trabalhadores a Câmara Municipal de Coimbra deliberou aprovar o ***Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho*** como a seguir se apresenta para os devidos e legais efeitos.

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, na sua atual redação, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Artigo 2.º

Objeto

O presente Código constitui um instrumento estratégico que estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas no Município de Coimbra, constituindo um instrumento autorregulador bem como a expressão de uma política ativa por forma a dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho, tendo como objetivo reforçar a prevenção da prática de assédio e promover uma contínua cultura de transparência, integridade, boa-fé e respeito por todos os trabalhadores do Município de Coimbra.

Artigo 3.º



Âmbito de aplicação

O *Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho* aplica-se a todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes do Município de Coimbra, sem prejuízo das disposições legais ou regulamentares aplicáveis, ficando igualmente abrangidos todos aqueles que prestem serviço no Município a título ocasional ou temporário, designadamente ao abrigo de estágios, formações em contexto de trabalho, medidas de apoio ao emprego, protocolos com entidades externas, entre outros.

Artigo 4.º

Princípios Gerais

1. Todos aqueles que se incluem no âmbito de 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 do horário normal de trabalho, por razões relacionadas com este.
3. É proibida a adoção de comportamento 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

Definições de Assédio

1. Entende-se por assédio no trabalho a prática de um comportamento indesejado e reiterado, nomeadamente aquele que seja baseado em fator de discriminação, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa visada, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
2. Para efeitos do número anterior, consideram-se fatores de discriminação os referidos no n.º 3 do artigo 4.º, ainda que a título exemplificativo.
3. O assédio moral consiste, designadamente, em ataques verbais de conteúdo ofensivo, constrangedor ou humilhante, e físicos, percecionados como abusivos, abrangendo a violência



física e/ou psicológica, com caráter reiterado.

4. O assédio é sexual quando se trate de um comportamento indesejado de caráter sexual ou outros comportamentos em razão do género ou com conotação sexual, percebidos como abusivos, que afetem a dignidade da pessoa visada, podendo incluir quaisquer outros

comportamentos indesejados sob a forma verbal, não-verbal ou física, com caráter reiterado.

5. Situações de caráter isolado, ainda que não se considerem assédio, podem constituir crime, devendo ser tratadas no âmbito penal e/ou disciplinar.

Artigo 6.º

Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

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 Coimbra, 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 Medicina 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 7.º

Procedimento em caso de assédio



1. Qualquer pessoa que se considere vítima de assédio moral ou sexual nos termos constantes desde Código deve comunicar a situação ao seu superior hierárquico imediato, ao dirigente da unidade orgânica de nível superior ou ao Vereador do respetivo pelouro ou, na ausência deste, ao Presidente da Câmara Municipal.
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 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. Haverá lugar à instauração de procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, quando haja conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho.
4. 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, designadamente quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da(s) vítima e de quem assedia, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial eventualmente existentes.
5. A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.
6. 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.

Artigo 8.º

Confidencialidade e Garantias

1. É garantida a confidencialidade relativamente a denunciante e testemunhas e, em relação à denúncia, até à dedução da acusação.
2. Os intervenientes no processo não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no exercício das suas funções ou em virtude delas, mesmo após a cessação das mesmas.
3. É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.
4. O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionadas disciplinarmente,



salvo se atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes do processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio, até à decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito do contraditório.

5. Não obstante o previsto no presente Código, a Inspeção-Geral de Finanças, em cumprimento do 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.

Artigo 9.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 10.º

Entrada em vigor

O presente *Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho* foi aprovado pela Câmara Municipal (Deliberação n.º 107/2019) e entra em vigor no dia seguinte à sua publicação através de Edital.

Artigo 11.º

Divulgação

Com a sua entrada em vigor, deve o presente Código ser divulgado amplamente junto de todos os trabalhadores e dirigentes das unidades orgânicas, incluindo aqueles que prestem serviço a título ocasional ou temporário, bem como disponibilizado na página eletrónica oficial do Município de Coimbra e na *intranet*.