



## MUNICÍPIO DO PORTO

### Regulamento n.º 891/2020

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

Para os efeitos do disposto no artigo 139.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público que a Câmara Municipal do Porto, em Reunião de Câmara realizada em 07 de setembro de 2020, aprovou por unanimidade o seguinte Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho para o Município do Porto:

#### Preâmbulo

No contexto atual, onde a valorização de cada trabalhador é o principal pilar de qualquer organização, a Gestão Integrada de Recursos Humanos assume-se como estratégica para o sucesso organizacional.

Perspetivando as melhores práticas, o Município do Porto 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.

Neste enquadramento e 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 do Porto 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 propósito último destas intervenções é a criação de um ambiente inclusivo, no qual todos se sintam respeitados e valorizados.

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 do Porto, 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 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 seguinte 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 do Porto, 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 do Porto, independentemente da modalidade ou duração do vínculo ao abrigo do qual exercem funções.

## Artigo 3.º

**Compromissos**

1 — O Município do Porto 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 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 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 do Porto.

## 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 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 ultima instancia 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 5.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 do Porto.

#### Artigo 6.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 Diretor Municipal de Recursos Humanos, 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 7.º

##### Tratamento das Participações

1 — O tratamento e análise da participação é da competência da Direção Municipal de Recursos Humanos (DMRH) 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 8.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 do Porto, 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 9.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 10.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 do Porto, devendo ser publicado no Boletim Municipal e na página eletrónica do Município.

3 — Compete à DMRH 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.

22 de setembro de 2020. — A Diretora Municipal de Recursos Humanos, *Salomé Ferreira*.



## ANEXO I

## Formulário de participação

PARTICIPANTE		DENUNCIADO	
Nome:		Nome:	
N.º:		N.º:	
Unidade orgânica:		Unidade orgânica:	
Carreira/categoria:		Carreira/categoria:	
Telefone/ext.:		Telefone/ext.:	
Descrição sumária dos factos			
Assinatura do participante:			
Recebido em:	___/___/___	Observações:	
Por: (Rúbrica):			
Visto pela DMRH em:	___/___/___		

313610157