

MUNICÍPIO DE SANTIAGO DO CACÉM

Aviso n.º 24244/2025/2

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

Álvaro dos Santos Beijinha, Presidente da Câmara Municipal de Santiago do Cacém, no uso da competência prevista na alínea t) do n.º 1 do artigo 35.º do Regime Jurídico das Autarquias Locais, publicado no Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, conjugado com o disposto no artigo 56.º do mesmo diploma legal, torna público que, por deliberação da câmara Municipal de Santiago do Cacém, tomada em 14 de agosto de 2025, foi aprovado o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do Município de Santiago do Cacém.

Mais se torna público que, após publicação no *Diário da República*, o referido Código poderá também ser consultado no sítio institucional do Município de Santiago do Cacém, em <http://www.cm-santiagocacem.pt>.

Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do Município de Santiago do Cacém

Preâmbulo

A publicação da 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 legal no âmbito da prevenção e combate da prática de assédio no trabalho, introduzindo alterações na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, bem como no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, ambas na sua redação atual.

A alteração preconizada vem destacar a necessidade de o empregador proceder à adoção de um Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho e à instauração de procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

O Município de Santiago do Cacém ao abrigo do n.º 4 do artigo 136.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pela Lei n.º 4/2015, de 7 de fevereiro, na sua redação atual, dando cumprimento ao disposto na alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas e no regime previsto no Código do Trabalho, adota para o efeito o presente Código.

O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho tem como propósito estabelecer uma política de prevenção de riscos psicossociais, defender os princípios e valores de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, servindo também de guia orientador no âmbito da resolução de questões éticas, morais e comportamentais, nos termos da legislação vigente.

Em conformidade com o disposto no artigo 75.º da Lei Geral do Trabalho em Função Pública, foram auscultadas as organizações representativas dos trabalhadores, tendo, posteriormente, o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do Município de Santiago do Cacém sido aprovado a 14/08/2025 pela Câmara Municipal, nos termos do disposto na alínea k) do n.º 1 do artigo 33.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, adiante abreviadamente designado por «Código», estabelece um conjunto de princípios e normas orientadoras

a observar no cumprimento das atividades desenvolvidas pelo Município de Santiago do Cacém, constituindo um instrumento de autorregulação por forma a dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1 – O Código aplica-se a todos os trabalhadores em funções públicas do Município de Santiago do Cacém nos termos e para os efeitos da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, nas relações entre si e com terceiros.

2 – Os membros do órgão executivo do Município de Santiago do Cacém ficam também sujeitos às disposições deste Código na parte que lhes seja aplicável, em tudo o que não seja contrário ao estatuto normativo específico a que se encontram especialmente sujeitos, bem como, os membros dos respetivos gabinetes.

Artigo 3.º

Compromisso

1 – O Município de Santiago do Cacém, enquanto entidade empregadora, promove o respeito mútuo e repudia qualquer prática de assédio no trabalho.

2 – O Município de Santiago do Cacém está empenhado em manter nos seus locais de trabalho uma política de prevenção e combate a qualquer forma de assédio.

Artigo 4.º

Princípios gerais

1 – No exercício das suas atividades, funções e competências, as pessoas abrangidas por este Código devem atuar no respeito pelos princípios de igualdade e dignidade da pessoa humana, promovendo os princípios de combate ao assédio no trabalho.

2 – Todas as pessoas abrangidas por este Código devem, na sua conduta interpessoal, promover a existência de relações cordiais e saudáveis, designadamente, adotando os seguintes comportamentos:

- a) Fomentar o respeito pelo próximo, disponibilidade para o outro, partilha de informação, espírito de equipa e de pertença ao Município de Santiago do Cacém;
- b) Agir com cortesia, bom senso e autodomínio na resolução das situações que se lhes apresentem em contexto profissional;
- c) Abster-se de qualquer comportamento que possa intervir com o normal desempenho da sua função, dentro ou fora do local de trabalho.

3 – Os trabalhadores com funções dirigentes devem, no âmbito da respetiva unidade orgânica e nas relações intra-institucionais, desenvolver e incutir nos trabalhadores que dirigem uma cultura de respeito, rigor, zelo e transparência, estimulando o diálogo, o espírito de equipa, colaboração, solidariedade e partilha, no seio do serviço.

Artigo 5.º

Conceito de assédio

1 – É proibida a prática de assédio em qualquer das suas vertentes.

2 – Entende -se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação

profissional, que inequivocamente tenha o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou desestabilizador.

3 – Para efeitos do disposto no número anterior são considerados comportamentos discriminatórios os adotados 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, ou quaisquer outros fatores de discriminação.

4 – O assédio é caracterizado pela intencionalidade e pela repetição ou continuação no tempo e pode ocorrer no exercício de funções ou atividades, no local de trabalho ou fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este.

5 – Constitui assédio moral o conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada, podendo, designadamente, consistir em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtils, que podem incluir violência psicológica e/ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número dois do presente artigo.

6 – Constitui assédio sexual o conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos, de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número dois do presente artigo.

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

CAPÍTULO II

Procedimento interno

Artigo 6.º

Denúncia

1 – Qualquer pessoa que considere ser vítima de assédio, moral ou sexual, nos termos constantes deste Código e da Lei, deve comunicar a situação a qualquer superior hierárquico ou membro do órgão executivo ou através de correio eletrónico para assedio@cm-santiagocacem.pt ou, ainda, através de canal de denúncias do Município quando disponível para o efeito.

2 – Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indicar situações de assédio devem denunciá-las nos termos do presente artigo e prestar a devida colaboração.

3 – A denúncia 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 vítima e do assediante, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

4 – A denúncia, se meramente verbal, será reduzida a escrito.

5 – Em alternativa ou cumulativamente ao procedimento referido no n.º 1 do presente artigo, poderá igualmente ser efetuada denúncia para a Inspeção-Geral de Finanças, em cumprimento do estabelecido no n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, na redação atual, que disponibiliza o endereço eletrónico ltfp.art4@igf.gov.pt, bem como, formulário próprio no seu sítio de internet para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor público.

6 – As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções no Município de Santiago do Cacém são objeto de queixa a efetuar pela vítima, pelo respetivo dirigente ou qualquer outra pessoa que deles tenha conhecimento, junto

da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE), da Inspeção-Geral de Finanças ou da Autoridade para as Condições no trabalho, consoante o caso.

7 – Caso se comprove que a denúncia não é verdadeira, pode haver lugar a procedimento disciplinar, bem como a procedimento judicial, designadamente com fundamento na prática de um crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos penais.

Artigo 7.º

Confidencialidade e garantias

1 – É garantida a confidencialidade relativamente a denunciantes e testemunhas e relativamente ao teor da denúncia, nos termos legais.

2 – Os trabalhadores e dirigentes do Município que, no exercício das suas funções vierem a tomar conhecimento da denúncia, bem como do seu conteúdo, não as podem divulgar ou dar a conhecer informações com elas relacionadas, mesmo após a cessação das funções, 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 de denúncia de assédio no trabalho.

4 – O denunciante e as testemunhas por si indicadas 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.

CAPÍTULO III

Regimes sancionatórios e responsabilidade

Artigo 8.º

Procedimentos sancionatórios

1 – Sempre que o Município de Santiago do Cacém tome conhecimento de comportamento praticado por quem esteja abrangido pelo âmbito de aplicação do presente Código, suscetível de integrar o disposto no artigo 5.º do presente Código, deve averiguar da veracidade dos factos e, se recolher indícios suficientes, promover a instauração do competente procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, ou praticar qualquer outro ato que ao caso se revele adequado.

2 – A prática de assédio constitui também contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei, a apurar nos procedimentos a instaurar pelas entidades competentes.

3 – Para efeitos do número anterior, o Município de Santiago do Cacém, sempre que tiver conhecimento de situações de assédio no trabalho, comunica ao Ministério Público.

CAPÍTULO IV

Prevenção e combate ao assédio

Artigo 9.º

Medidas de prevenção e de combate ao assédio

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 – Constituem atribuições do Município de Santiago do Cacém no âmbito da prevenção e combate ao assédio moral e sexual, as seguintes:

- 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 atritos e conflitos entre trabalhadores, entre trabalhadores e as chefias, e com terceiros;
- b) Sinalizar e acompanhar todas as situações que indiciem a prática de assédio;
- c) Verificar e assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se de que os mesmos observam as normas legais, designadamente, em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da existência de represálias sobre os denunciantes;
- d) Promover uma avaliação de riscos psicossociais nos locais de trabalho;
- e) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
- f) Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores, titulares de cargos dirigentes e prestadores de serviços.

CAPÍTULO V

Disposições finais e transitórias

Artigo 10.º

Casos omissos

Em tudo o que não se mostre expressamente previsto no presente Código, aplicar-se-ão as disposições previstas no Código do Trabalho e na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovadas, respetivamente, pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, bem como, do Regulamento (EU) n.º 679/2016, de 27 de abril que é o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados na União Europeia e demais legislação aplicável.

Artigo 11.º

Publicitação e Divulgação

1 – O presente Código será divulgado de acordo com o previsto nas alíneas e) e f) do n.º 2 do artigo 9.º, sendo disponibilizado no sítio de Internet e Intranet do Município de Santiago do Cacém.

2 – Compete à Divisão de Gestão de Recursos Humanos e aos dirigentes de todas as Unidades Orgânicas assegurar que é dado conhecimento do presente Código a todas as pessoas abrangidas pelo mesmo.

Artigo 12.º

Revisão

O presente Código deve ser revisto sempre que ocorra alteração da legislação aplicável ou sempre que se verifiquem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

Artigo 13.º

Entrada em vigor

O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho entra em vigor no dia seguinte à data da publicação na 2.ª série do *Diário da República*.

10 de setembro de 2025. – O Presidente da Câmara Municipal, Álvaro dos Santos Beijinha.

319563148