

**MUNICÍPIO DE PEDRÓGÃO GRANDE****Despacho n.º 12959/2023**

Sumário: Aprova o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho para o Município de Pedrógão Grande.

Torna público, nos termos do disposto no artigo 56.º/1 do anexo da Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro, que a Câmara Municipal de Pedrógão Grande, na sua Sessão Ordinária de 23 de novembro de 2023, no uso da competência atribuída pelo disposto na alínea *k*) do n.º 1 do artigo 33.º, ambos do Anexo I da citada Lei, bem como da alínea *k*) do n.º 1 do artigo 71.º e n.º 1 e 2 do artigo 75.º da Lei de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovou o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho para o Município de Pedrógão Grande.

Para constar o referido Código vai ser publicado no *Diário da República* 2.ª série e na página eletrónica www.cm-pedrogaogrande.pt.

O referido Código entra em vigor no dia seguinte à data da sua publicação no *Diário da República*.

24 de novembro de 2023. — O Presidente da Câmara Municipal, *António José Ferreira Lopes*.

**Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio
no Trabalho para o Município de Pedrógão Grande**

O artigo 26.º da Carta Social Europeia, trata a matéria do assédio moral e sexual do trabalhador, com vista a assegurar o exercício efetivo do direito de todos os trabalhadores à proteção da sua dignidade no trabalho, promovendo a sensibilização a informação e a prevenção em matéria de assédio no local de trabalho, ou em relação com o trabalho, prevendo todas as medidas apropriadas para proteger os trabalhadores contra tais comportamentos, designadamente, em matéria de atos condenáveis ou explicitamente hostis e ofensivos dirigidos reiteradamente contra qualquer trabalhador pugnando por todas as medidas apropriadas para proteger os trabalhadores contra tais comportamentos.

A publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, na sua versão atualizada, veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho, tanto no setor privado como na Administração Pública, procedendo a alterações ao Código do Trabalho e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, determinando que as entidades empregadoras devam adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

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 de Pedrógão Grande 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 de Pedrógão Grande procura fomentar o respeito, a partilha de experiência e o conhecimento, bem como a entretajuda 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, eliminando comportamentos indesejáveis passíveis de criar um ambiente intimidatório, hostil ou humilhante.

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 de Pedrógão Grande o qual assenta em princípios fundamentais de equidade, dignidade, responsabilidade e comprometimento de todos na criação de um ambiente organizacional saudável,

impedindo a ocorrência de assédio e, caso ele ocorra, garantir a aplicação das medidas adequadas para punir e prevenir a sua repetição.

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, designadamente no previsto no articulado do artigo 59.º, mormente, na alínea *b*) do n.º 1 do referido artigo, que estabelece que todos os trabalhadores ou colaboradores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas e 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, conjugado com a 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.

Também as orientações vinculadas no guia informativo para prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho da CITE, de março de 2013, consubstanciam elementos de apoio à “autorregulação” nesta temática, bem como a informação divulgada pela Inspeção-geral de Finanças sobre a matéria do assédio no referido contexto laboral, quanto ao setor público, em cumprimento do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto.

Os deveres do empregador público e do trabalhador, previstos nos artigos 71.º e 73.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, devem ter-se como referência obrigatória no âmbito da prevenção e combate ao assédio no trabalho.

O presente código visa ser um instrumento que tem como princípio a valorização de todos os trabalhadores ou colaboradores do Município de Pedrógão Grande, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipa, num ambiente de trabalho saudável, facilitando através da promoção de valores éticos, morais e legais, com respeito pelo valor de não discriminação e de combate contra o assédio moral e sexual no trabalho.

Assume-se, ainda, como instrumento privilegiado na resolução de questões éticas relacionadas com a prática de assédio no trabalho, contribuindo para que o local de trabalho seja reconhecido como um exemplo de integridade moral dos seus trabalhadores e colaboradores e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

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 presente 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.

Compete à Câmara Municipal de Pedrógão Grande definir e implementar medidas em conformidade, adotando, para o efeito, o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, conforme dispõe a alínea *k*) do n.º 1 do artigo 71.º do Anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e demais legislação vigente, procurando garantir o respeito e a cooperação entre todos os trabalhadores e colaboradores num ambiente de trabalho respeitoso e digno, não sendo admissíveis ou toleradas quaisquer práticas de assédio.

Em conformidade com o ante exposto, ao abrigo da alínea *k*) do n.º 1 do artigo 71.º e n.º 1 e 2 do artigo 75.º da Lei de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), e nos termos do disposto pelos artigos 99.º a 101.º do Código do Procedimento Administrativo, a Câmara Municipal do Pedrógão Grande, assumindo o compromisso público da defesa dos valores da não discriminação e combate ao assédio no trabalho, aprova o projeto do Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho na Câmara Municipal de Pedrógão Grande.

CAPÍTULO I

Disposições introdutórias

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 e dos artigos 33.º, n.º 1, alínea k), e alínea ccc), conjugados com o artigo 25.º, n.º 1 alínea g) do Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação e artigo 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

1 — O presente Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas na Câmara Municipal de Pedrógão Grande, 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, no âmbito da política de segurança e saúde no trabalho do Município de Pedrógão Grande.

2 — Visa, essencialmente:

a) Reforçar as medidas de igualdade existentes no Município, que de forma transversal, garantam a integração do princípio de igualdade em todas as políticas do Município, em todos os seus processos e em todos os seus níveis;

b) Reforçar as medidas preventivas existentes no Município, que visem impedir a ocorrência de práticas de assédio e/ou discriminação e, caso estas ocorram, garantir a aplicação de medidas adequadas para responsabilizar os autores e prevenir a sua repetição;

c) Contribuir 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 e ou colaboradores e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

Artigo 3.º

Âmbito de Aplicação

1 — O presente código de conduta para a prevenção e combate ao assédio e discriminação no trabalho, aplica-se a todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes do Município de Pedrógão Grande, independentemente do vínculo laboral a que se encontrem sujeitos, sem prejuízo de todas as disposições legais ou regulamentares aplicáveis, ficando igualmente abrangidos todos aqueles que prestem serviço no município a título permanente ou ocasional, designadamente ao abrigo de estágios, formações em contexto de trabalho, medidas de apoio ao emprego e protocolos com outras entidades.

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.

3 — Aplica-se a todas as pessoas, singulares ou coletivas, que mantenham relações profissionais, comerciais ou outras com o Município, mesmo que temporárias.

4 — O âmbito de aplicação é extensivo a todas as relações no âmbito da atividade do Município, quer este se desenvolva no horário de trabalho normal ou fora dele, presencialmente ou através de tecnologias de informação e comunicação, nomeadamente em regime de teletrabalho, assim como em viagens de trabalho/formação ou outras em representação do Município.

5 — Qualquer destinatário identificado no presente artigo obriga-se a assumir e reconhecer como próprios, mediante a sua aceitação livremente consentida, os valores e princípios reconhecidos no presente código.

Artigo 4.º

Princípios Gerais

1 — No exercício das suas atividades, funções e competências, o Município de Pedrógão Grande e os seus trabalhadores e colaboradores devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses do mesmo, devem atuar em conformidade com o presente código de boa conduta, respeitando os princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

2 — Todos os abrangidos por este regulamento não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades do Município de Pedrógão Grande, nomeadamente, com base na ascendência, sexo, raça ou cor, identidade de género, idade, estado civil, situação familiar ou económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, doença crónica, incapacidade física, orientação sexual, nacionalidade, origem étnica, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

3 — Todos os abrangidos por este regulamento 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 do Pedrógão Grande;

b) Agir com cortesia, bom senso e autodomínio na resolução das situações que se lhes apresentem em contexto profissional.

4 — No exercício das suas funções, os trabalhadores devem agir com lealdade e espírito de equipa e em cumprimento das tarefas que lhes são atribuídas.

5 — Os trabalhadores com funções dirigentes devem, no âmbito da respetiva unidade orgânica que dirigem e nas relações intrainstitucionais desenvolver e inculcar aos seus trabalhadores e colaboradores uma cultura de respeito, estimulando o diálogo, o espírito de equipa, colaboração e partilha, no seio do serviço.

6 — 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.

7 — O Município assume uma política de não consentimento à prática de assédio e discriminação no trabalho.

Artigo 5.º

Compromisso

1 — Todos os trabalhadores e colaboradores abrangidos pelo âmbito de aplicação deste código devem beneficiar de um ambiente de trabalho e relações promotoras do seu desenvolvimento profissional e pessoal e livre de assédio moral e/ou sexual, discriminação e de eventuais retaliações.

2 — No exercício das suas atividades, funções e competências os trabalhadores do Município devem atuar tendo em vista a prossecução do interesse público e da instituição, no respeito pelos princípios da não discriminação e de combate ao assédio no local de trabalho.

3 — O assédio moral e/ou sexual, bem como qualquer ato de discriminação prejudica as relações de trabalho, sendo contrário aos princípios e políticas do Município e, como tal, não é tolerado.

4 — O incumprimento dos princípios e injunções constantes do presente código fica sujeito às sanções legalmente previstas.

CAPÍTULO II

Definições e clarificação de conceitos

Artigo 6.º

Definições

1 — Para efeitos de aplicação do presente Código, considera-se:

a) Assédio — todo e qualquer comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, 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 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 pôr 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 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;

f) Discriminação — fazer qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, que tenha por objetivo ou efeito a anulação ou restrição do reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de direitos, liberdades e garantias ou de direito económicos sociais e culturais, nomeadamente, de qualquer um dos seguintes fatores de discriminação:

- a) Ascendência;
- b) Idade;
- c) Sexo;
- d) Orientação sexual;
- e) Estado Civil;
- f) Situação familiar;
- g) Situação económica;
- h) Instrução;
- i) Origem ou condição Social;
- j) Património genético;
- k) Capacidade de trabalho reduzida;
- l) Deficiência;
- m) Doença crónica;
- n) Nacionalidade;
- o) Origem étnica ou raça;
- p) Território de origem;
- q) Língua;
- r) Religião;
- s) Convicções políticas ou ideológicas;
- t) Filiação sindical.

2 — Entende-se por discriminação direta, sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável.

3 — Entende-se por discriminação indireta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente a outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificada por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

4 — Para efeitos de aplicação do presente Código, a utilização da expressão «assédio» abrange a sua prática sob toda e qualquer forma.

Artigo 7.º

Situações potenciadoras de assédio

1 — São, nomeadamente, situações potenciadoras de assédio:

- a) A cultura organizacional que não sancione comportamentos intimidatórios;
- b) Transformações súbitas na organização da instituição;
- c) Insegurança no emprego;
- d) Relações insatisfatórias entre os trabalhadores em geral e os trabalhadores e as chefias;
- e) Exigências excessivas de trabalho;
- f) Conflito ao nível das funções desempenhadas;
- g) Comportamentos discriminatórios e intolerância;
- h) Problemas pessoais e comportamentos aditivos.

2 — Situações particulares, ainda que não se considerem assédio, podem constituir crime, devendo ser tratadas no âmbito penal e/ou disciplinar.

3 — Não constitui assédio moral, designadamente:

- a) O conflito laboral isolado ou pontual;
- b) As agressões pontuais, quer físicas quer verbais (as quais podem constituir crime, mas não serão consideradas assédio por não possuírem um carácter reiterado);
- c) O legítimo exercício do poder hierárquico disciplinar;
- d) As decisões relativas à organização do trabalho, desde que conformes com o contrato de trabalho e com a legislação laboral em vigor;
- e) A pressão inerente ao exercício de cargos de alta responsabilidade.

4 — Não constitui assédio sexual, designadamente:

- a) A livre aproximação romântica, que não seja indesejada, entre as pessoas a quem este Código se aplique;
- b) Os elogios corteses ocasionais.

Artigo 8.º

Proibições

Para além das situações previstas no artigo 6.º, é expressamente proibido a qualquer trabalhador e/ou colaborador do Município no desempenho de funções, e imediatamente após o início e término daquelas, nas imediações e instalações e /ou utilizando material propriedade do município, tais como: ferramentas ou meios informáticos ou outras:

- a) Utilizar ou divulgar literatura, calendários, *posters* ou outros, com conteúdos de natureza sexual;
- b) Aceder a *sites* pornográficos;
- c) Utilizar o correio eletrónico profissional para envio de mensagens com conteúdos de natureza sexual.

Artigo 9.º

Autores e vítimas

1 — O assédio pode ser praticado por qualquer superior hierárquico ou por trabalhadores subordinados bem como por terceiros que interajam com o Município.

2 — Podem ser vítimas de assédio quer os inferiores hierárquicos do(a) assediante, quer os superiores hierárquicos do(a) assediante, bem como qualquer pessoa que seja destinatária da prática de um ato de assédio.

CAPÍTULO III

Procedimento interno

Artigo 10.º

Denúncia

1 — Qualquer pessoa abrangida por este Código, que se considere alvo de assédio no trabalho, deve reportar a situação ao seu superior hierárquico imediato, ou ao superior hierárquico a seguir caso o assediador seja o superior hierárquico imediato, ou diretamente ao Presidente da Câmara Municipal, caso não haja outro superior direto, ou perante o responsável pelo canal de denúncia do Município.

2 — Qualquer pessoa que tenha conhecimento de práticas suscetíveis de indiciar situações de assédio deve denunciá-las a qualquer uma das pessoas referidas no número anterior, devendo prestar colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza que venham a ter lugar.

3 — As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não sejam trabalhadores do Município devem ser objeto de queixa, a efetuar pela Câmara Municipal, pela vítima, ou por qualquer outra pessoa que delas tenha conhecimento, junto das autoridades policiais/Inspeção-Geral de Finanças ou da Autoridade para as Condições de Trabalho, consoante se trate de trabalhador do setor público ou do setor privado, respetivamente.

Artigo 11.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 prática de assédio, nomeadamente quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da vítima, do assediador, bem como, se for possível, dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

2 — A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, é reduzida a escrito.

3 — O Município do Pedrógão Grande, a Inspeção Geral das Finanças e a ACT disponibilizam, em cumprimento de legislação, canais de denúncia nos seus *sites* eletrónicos, para receção de queixas em contexto laboral no setor público e privado, a saber, canal de denúncia do Município; ltfp.art4@igf.gov.pt e assedio@act.gov, respetivamente.

Artigo 12.º

Regime de proteção ao queixoso, denunciante e testemunhas

1 — As pessoas que apresentem queixa ou denúncia de situações de assédio são especialmente protegidas pela Câmara Municipal em relação a todo o tipo de formas de retaliação ou tentativas de retaliação, não podendo ser prejudicadas ou sancionadas disciplinarmente, sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 14.º, sendo o seu anonimato assegurado dentro dos limites impostos pela lei.

2 — As situações de retaliação estão, assim como o assédio, sujeitas a procedimento disciplinar.

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

4 — É assegurada a confidencialidade do procedimento quanto ao(à) denunciante, ao denunciado(a), ao teor da denúncia, meios de prova testemunhal, documental ou pericial, abrangendo as diligências realizadas ou a realizar pelo que todos os intervenientes devem agir com o sigilo necessário para proteger a dignidade e a privacidade de cada um, não devendo ser divulgada qualquer informação, procurando garantir-se a isenção, a igualdade e a transparência de todo o procedimento a todas as pessoas envolvidas.

5 — É igualmente assegurada absoluta confidencialidade relativamente a todos os dados pessoais recolhidos, que serão usados exclusivamente no âmbito das atribuições e finalidades previstas no presente código.

6 — O(A) denunciante e as testemunhas por si indicadas que comuniquem ou impeçam atos de assédio, não podem ser sancionados disciplinarmente, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio no trabalho até decisão final transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório a menos que atuem com intenção de fazer uma acusação falsa.

CAPÍTULO IV

Regimes sancionatórios

Artigo 13.º

Procedimentos e responsabilidade civil

1 — A Câmara Municipal instaura procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada e publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho, quando levados a cabo por trabalhadores.

2 — A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.

3 — A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no artigo 28.º do Código do Trabalho, em matéria de indemnização por ato discriminatório.

4 — A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é da entidade empregadora.

5 — A responsabilidade pelo pagamento da reparação dos danos emergentes da 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.

6 — Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a estagiários, trabalhadores com medidas de apoio ao emprego e outros, a Câmara Municipal instaura um processo de averiguações tendente ao apuramento dos factos, podendo os respetivos contratos, ou demais instrumentos jurídicos que os vinculem à autarquia, cessar com fundamento na violação grave dos deveres a que se encontram obrigados, nomeadamente, pela violação do compromisso assumido pela Câmara Municipal de não tolerância ao assédio.

7 — Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a prestadores ou fornecedores de bens ou serviços ou trabalhadores de empresas prestadoras ou fornecedoras de bens ou serviços, a Câmara Municipal deverá instaurar um processo de averiguações tendente ao apuramento dos factos, podendo o contrato cessar com fundamento em justa causa, pela violação do compromisso assumido pela Câmara Municipal de não tolerância ao assédio.

8 — Sempre que a Câmara Municipal tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente código, tomará as diligências necessárias ao apuramento dos factos.

Artigo 14.º

Sanções

1 — Quando se conclua que a queixa ou denúncia é infundada ou dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória, em particular quando a própria queixa configura assédio, a Câmara Municipal promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha.

2 — A prática e a tentativa de assédio sexual e/ou moral e a retaliação por aqueles que prestem serviço no município a título permanente ou ocasional resulta na eventual cessação dos contratos de fornecimento de bens ou serviços, nos termos do artigo 3.º do presente Código.

3 — A reincidência em comportamentos abusivos por parte de um/uma trabalhador/a ou colaborador/a (tendo como alvo a mesma pessoa ou outra) pode resultar na eventual suspensão da relação jurídica ou cessação de contratos de fornecimento de bens ou serviços.

Artigo 15.º

Responsabilidade da Câmara Municipal do Pedrógão Grande

1 — Compete à Câmara Municipal potenciar a criação e manutenção de ambientes de trabalho que promovam o respeito pela dignidade das pessoas e pela diferença, bem como, pela lealdade e honestidade, e formas de relacionamento interpessoal pautadas por padrões de urbanidade, são convivência e respeito mútuo, no local de trabalho e fora dele, e através de meios de comunicação à distância.

2 — A Câmara Municipal obriga-se a promover a avaliação de riscos em todas as suas unidades orgânicas, a fim de identificar possíveis riscos psicossociais relacionados com eventuais práticas de assédio.

3 — A Câmara Municipal obriga-se a proporcionar informação e formação aos seus trabalhadores, colaboradores, titulares de cargos dirigentes, membros do executivo, e respetivos gabinetes de apoio, nomeadamente através da divulgação do presente Código.

Artigo 16.º

Responsabilidade dos trabalhadores e colaboradores da Câmara Municipal do Pedrógão Grande

Compete aos trabalhadores e colaboradores da Câmara Municipal:

1) Respeitar as normas constantes deste Código onde quer que desenvolvam as suas funções e independentemente da sua posição hierárquica, funções, responsabilidades ou tipo de vínculo laboral;

2) Adotar um comportamento adequado, medido de acordo com os padrões de são convivência, respeito, urbanidade e cidadania exigíveis no seu relacionamento com o Município, com os seus representantes, chefias, colegas de trabalho, prestadores de serviços, utentes, e/ou quaisquer terceiros com quem contactem no exercício das suas funções;

3) Agir, sempre que possível, de forma a evitar que se verifiquem ou repitam comportamentos suscetíveis de serem considerados assédio, que presenciem ou tomem conhecimento;

4) Participar nas ações de formação sobre prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Artigo 17.º

Publicidade da decisão

Não pode ser nunca dispensada a aplicação da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória quando esteja em causa a prática de assédio que consubstancie a contraordenação tipificada no n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho.



CAPÍTULO V

Prevenção do Assédio

Artigo 18.º

Medidas Preventivas

Cabe ao Município do Pedrógão Grande, mediante aprovação do Presidente, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- 1) Consulta regular aos trabalhadores de todas unidades orgânicas;
- 2) Consulta regular aos Dirigentes;
- 3) Verificação da existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se 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/participantes;
- 4) Conceção e implementação de um plano de formação específico e regular que tenha o enfoque na prevenção do assédio e na promoção da igualdade de género;
- 5) Desenvolvimento de uma estratégia de informação e divulgação específica relativa à prevenção do assédio;
- 6) No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

CAPÍTULO VI

Disposições Finais

Artigo 19.º

Remissão

Em tudo o que não se mostre expressamente previsto no presente código, aplicar-se-ão as disposições 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 redação atual e demais legislação em vigor.

Artigo 20.º

Revisão

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

Artigo 21.º

Publicitação e Divulgação

O presente Código é divulgado a todos os trabalhadores da Câmara Municipal, devendo ainda ser disponibilizado na página da internet da autarquia, bem como estar disponível para consulta em suporte de papel em todas as instalações municipais.

Artigo 22.º

Entrada em vigor

O presente código entra em vigor, após publicação no *Diário da República*.