

CI-AMAL — COMUNIDADE INTERMUNICIPAL DO ALGARVE**Aviso n.º 5437/2022**

Sumário: Aprova o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio na CI-AMAL.

Joaquim José Brandão Pires, Primeiro-Secretário da CI-AMAL, torna público, em cumprimento do disposto nas alíneas c) e k), do n.º 1, do artigo 71.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, que o Conselho Intermunicipal, na sua reunião ordinária realizada em 4 de fevereiro de 2022, deliberou aprovar o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio na CI-AMAL, que consta em anexo ao presente aviso.

25 de fevereiro de 2022. — O Primeiro-Secretário, *Joaquim José Brandão Pires*.

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

Considerando que:

A) A valorização de cada trabalhador é o principal pilar de qualquer organização e assume-se como estratégica para o sucesso organizacional;

B) A CI-AMAL 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 organização;

C) A CI-AMAL procura fomentar os valores do respeito, da partilha de experiência e do conhecimento, bem como a entreajuda e a cooperação, no seio de todas as equipas de trabalho, com o propósito último da criação de um ambiente inclusivo, no qual todos se sintam respeitados e valorizados;

D) Importa definir um conjunto de regras que consubstanciem a materialização desta política de respeito pela dignidade e liberdade de todas as pessoas que trabalham e colaboram com a CI-AMAL, assente em princípios fundamentais de equidade, dignidade, responsabilidade e comprometimento de todos na criação de um ambiente organizacional saudável.

E) O presente código cumpre as orientações legais em matéria de assédio, dá resposta à Constituição da República Portuguesa, 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.

É elaborado, 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, o seguinte Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, que se compõe das seguintes cláusulas:

Artigo 1.º**Objeto**

O presente Código tem por objeto definir medidas de prevenção e combate ao Assédio no Trabalho na CI-AMAL, 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 da CI-AMAL, independentemente da modalidade ou duração do vínculo ao abrigo do qual exercem funções.

Artigo 3.º

Compromissos

1 — A CI-AMAL 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, 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 será 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 da CI-AMAL.

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 poderão 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 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.

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) Promoção de uma avaliação de riscos psicossociais nos locais de trabalho;
- b) Fomento de discussões periódicas, formais e informais, com os trabalhadores sobre o ambiente no local de trabalho;
- c) Promoção de ações de formação e informação nos diferentes níveis hierárquicos e carreiras focadas na 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 da CI-AMAL.

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 imediatamente a situação ao seu superior hierárquico imediato e/ou ao Primeiro Secretário da CI-AMAL.

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 de Recursos Humanos 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 — A CI-AMAL 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 ou negligência grosseira.

Artigo 8.º

Confidencialidade

1 — É garantida a confidencialidade relativamente a denunciante, testemunhas e em relação à denúncia, até à dedução da acusação.

2 — Os trabalhadores, dirigentes e prestadores de serviços da CI-AMAL 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.



Artigo 9.º

Avaliação e revisão das medidas implementadas

A execução do presente Código será avaliada regularmente, garantindo a mais ampla participação de todos os seus destinatários, podendo ser revisto a todo o tempo.

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 da CI-AMAL, devendo ser publicado na página eletrónica desta.

315073999