



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



CÂMARA MUNICIPAL
DE VILA DO CONDE

PREÂMBULO	3
CAPÍTULO I Disposições Gerais	4
Artigo 1.º Lei Habilitante	4
Artigo 2.º Objeto	4
Artigo 3.º Âmbito de Aplicação	4
Artigo 4.º Definições	4
CAPÍTULO II Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho	6
Artigo 5.º Prevenção ao Assédio	6
Artigo 6.º Denúncia de Assédio	6
Artigo 7.º Participação da Queixa	7
Artigo 8.º Participações Infundadas e Dolosas Contendo Matéria Difamatória ou Injuriosa	8
Artigo 9.º Regime de Proteção ao Denunciante e Testemunhas	8
CAPÍTULO III Regime Sancionatório	8
Artigo 10.º Incumprimento e Sanções	8
CAPÍTULO VI Disposições Finais	9
Artigo 11.º Avaliação e Revisão das Medidas Implementadas	9
Artigo 12.º Divulgação	9
Artigo 13.º Aprovação e entrada em vigor	9

PREÂMBULO

O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho visa defender os valores da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, servindo também de guia no âmbito da resolução de questões éticas, morais e comportamentais, nos termos legalmente impostos pela legislação em vigor.

Como tal e perspetivando as melhores práticas, o Município de Vila do Conde promove um ambiente organizacional saudável e no qual todas as pessoas possam sentir respeitados/as e valorizados/as, adotando uma política que assenta em princípios fundamentais de equidade, dignidade, responsabilidade. Com a colaboração e o empenho de todas as equipas de trabalho e seus/suas representantes, cada pessoa assume ativamente um papel fundamental no município.

Os princípios expressos neste Código devem ser assumidos por todas as pessoas, como orientadores da sua conduta, sendo integrados na sua atividade.

A Câmara Municipal, enquanto órgão que visa executar políticas municipais que promovam o desenvolvimento do município nas diversas áreas de interesse público visando a melhoria da qualidade de vida dos/as seus/suas munícipes, tendo em vista a prossecução do interesse público local, deve pautar a sua missão pelo rigor, transparência, conferindo a todas as pessoas que nela exercem funções, bem como aquelas com quem de algum modo se relaciona uma responsabilidade acrescida na que respeita à sua conduta e ao seu desempenho.

Considerando ainda, que a Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 59.º, nº 1, alínea b), estabelece que todos/as os/as trabalhadores/as têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes e que a tutela do assédio moral e sexual é reforçada pelo conteúdo da norma que se contém no seu artigo 13.º, bem como a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas estabelece no artigo 71.º, que o empregador público deve respeitar e tratar com urbanidade e probidade o/a trabalhador/a e proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico, como moral;

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, conjugado pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que reforçou o quadro legislativo para a prevenção e combate a práticas de assédio no trabalho nos setores público e privado, é elaborado o seguinte

Código de Boa Conduta, 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, bem como criar um instrumento regulador que estabeleça os princípios e critérios orientadores que devem presidir e nortear a conduta dos agentes públicos no exercício das suas funções.

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

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 59º, n.º 1, alínea b) da Constituição da República Portuguesa, que estabelece que todos/as os/as trabalhadores/as têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes e à Lei 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 e na alínea k), do n.º 1 do artigo 71.º e artigo 75.º da Lei n.º 35/2014 que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 2.º

Objeto

O presente Código tem por objeto definir medidas de prevenção e combate ao Assédio no Trabalho no Município de Vila do Conde, com vista à promoção de um ambiente laboral saudável e de práticas que estimulem o respeito e a colaboração.

Artigo 3.º

Âmbito de Aplicação

O presente Código aplica-se a todos/as os/as trabalhadores/as, dirigentes, e prestadores de serviço do Município de Vila do Conde,

independentemente da modalidade ou duração do vínculo ao abrigo do qual exerçam funções.

Artigo 4º

Definições

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 última instância 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

PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

Artigo 5.º

Prevenção ao Assédio

1. Os/as trabalhadores/as devem contribuir ativamente na prevenção e eliminação de práticas de assédio e de atos discriminatórios, não tolerando e reagindo contra quaisquer formas de assédio em contexto laboral, moral ou sexual, bem como comportamentos intimidativos, hostis ou ofensivos e devem, designadamente:

- a) Respeitar escrupulosamente a reserva da intimidade da vida privada;
- b) Abster-se de aceder, no local de trabalho, a quaisquer materiais com conteúdos impróprios, designadamente de natureza sexual ou que revelem devassa da vida privada e de utilizar o correio eletrónico para proceder a respetiva difusão.

2. As práticas passíveis de integrar assédio no trabalho devem ser denunciadas, ficando todos/as que delas tenham adquirido conhecimento com o dever de prestar a colaboração necessária à descoberta da verdade.

Artigo 6.º

Denúncia de Assédio

1. Qualquer trabalhador/a vítima de assédio ou que tenha assistido diretamente a comportamentos passíveis de consubstanciar a prática de assédio, deve apresentar participação.

2. Quem denuncie ou testemunhe a prática de comportamentos a que se referem os artigos anteriores, de que teve conhecimento no exercício de funções ou atividades ou por causa delas, não pode, sob qualquer forma ser prejudicado ou sancionado disciplinarmente.

3. Toda a informação transmitida no âmbito das denúncias por assédio é considerada confidencial.

4. O Município de Vila do Conde assegura:

- a) O tratamento das denúncias e a adoção de procedimentos de averiguação e resolução que garantam igualdade de tratamento e transparência perante os/as envolvidos/as, quer assumam a

qualidade de denunciante, de denunciado/a ou de testemunha;

b) A proteção do/da denunciante e das testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio, garantindo o seu anonimato e a confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade do processo.

Artigo 7.º

Participação da Queixa

1. Sempre que o/a trabalhador/a suspeitar que está a ser vítima de assédio no trabalho deve reportar a situação ao/à seu/sua superior hierárquico/a e/ou ao/à dirigente da Divisão de Gestão de Recursos Humanos que dá seguimento à participação da queixa/ denúncia.
2. A participação da queixa/denúncia, deve ser o mais detalhada possível e deve conter a descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática do assédio (circunstâncias, hora e local, identidade da vítima e do assediante, bem como os meios de prova testemunhal, documental ou pericial, caso existam).
3. A participação da queixa/denúncia, se meramente verbal, é reduzida a escrito.
4. Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio ou que um/a trabalhador/a praticou infração disciplinar por prática de assédio, podem participá-la a qualquer superior hierárquico daquele e devem prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.
5. 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, disponibiliza endereço eletrónico próprio, para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor público.
6. A informação que venha a ser disponibilizada pela Inspeção-Geral de Finanças sobre a identificação de práticas e sobre medidas de prevenção, de combate e reação a situações de assédio, será tida em consideração pelo Município de Vila do Conde no tratamento das situações de assédio de que tome conhecimento.

Artigo 8.º**Participações Infundadas e Dolosas Contendo Matéria Difamatória ou Injuriosa**

Quando se conclua inequivocamente que a participação é infundada e dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem ou que contem matéria difamatória ou injuriosa, o Município promoverá a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo da respetiva participação criminal, com fundamento na prática de crime “denúncia caluniosa”, previsto e punido nos termos do artigo 365º do Código Penal.

Artigo 9.º**Regime de Proteção ao/a Denunciante e Testemunhas**

1. Os/As destinatários/as do presente Código estão obrigados/as a comunicar situações da prática de atividades ou comportamentos irregulares, que possam configurar ilícitos criminais, disciplinares ou civis, e gozam, nos termos da lei, de um regime específico de proteção para o/a denunciante, sendo-lhes garantido a confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade do processo.
2. Os/As destinatários/as deste Código que denunciem o cometimento de infrações ao mesmo, de que tiverem conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

CAPÍTULO III**REGIME SANCIONATÓRIO****Artigo 10.º****Incumprimento e Sanções**

1. A violação das normas previstas no capítulo II do presente Código por qualquer destinatário/a do mesmo poderá originar responsabilidade penal, contraordenacional, civil ou disciplinar, nos termos dos números seguintes.
2. A determinação e aplicação das sanções disciplinares aplicáveis aos/as trabalhadores/as do Município de Vila do Conde de repreensão escrita, multa, suspensão, despedimento disciplinar ou demissão e, para os/as

titulares de cargos dirigentes e equiparados, a cessação da comissão de serviço, será feita nos termos constantes dos artigos 176.º a 240.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

3. Para o apuramento das responsabilidades ter-se-á em conta a gravidade da conduta e as circunstâncias em que a mesma foi praticada, designadamente o seu carácter doloso ou negligente, pontual ou sistemático.

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 11.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 12.º

Divulgação

1. O presente Código deve ser divulgado a todos/as os/as trabalhadores/as do Município de Vila do Conde por correio eletrónico institucional, de forma a garantir a aplicação dos seus princípios e a adoção dos comportamentos nele consagrados e na página eletrónica do Município.

2. Os/As dirigentes devem diligenciar no sentido de que todos/as os/as trabalhadores/as conheçam o presente Código e observem os seus princípios e normas.

Artigo 13.º

Aprovação e entrada em vigor

O presente Código de Conduta entra em vigor no dia seguinte à data de aprovação pelo Órgão Executivo Municipal,