



R

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

Nota Justificativa

Considerando o reforço do quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, levado a cabo pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que procedeu à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro;

Considerando, ainda, que o n.º 1 do artigo 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada por LTFP, passou a incluir a nova alínea k) na qual se refere que constitui obrigação do empregador público a adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho;

E,

as orientações veiculadas no Guia Informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho da CITE, de março de 2013, divulgadas como instrumento 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;

O Município de Valongo, assume o compromisso público da defesa dos valores da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, orientando os seus trabalhadores pelos princípios do rigor e transparência, da legalidade, da não discriminação e da boa-fé, por forma a gerar e manter a credibilidade e o prestígio dos serviços, conferindo a todos os trabalhadores e trabalhadoras uma responsabilidade acrescida no que respeita à sua conduta;

A adoção de um Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, tem por objetivo prevenir a ocorrência de assédio e, caso ocorra, dota o município de um conjunto de medidas adequadas e suficientes à sua punição, e dissuasoras da sua repetição;

O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, para vigorar no Município de Valongo, assume o tratamento do assédio moral e sexual do trabalhador, como um atentado ao trabalho digno, dotando o município dos meios para assegurar o exercício efetivo do direito de todos os trabalhadores à proteção da dignidade no seu trabalho, promovendo a sensibilização, a informação, a prevenção e dissuasão em matéria de assédio no local

de trabalho, permitindo a tomada consciente de medidas apropriadas para a proteção preventiva dos trabalhadores e trabalhadoras, e bem assim, dos valores da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, servindo, ainda, de guia no âmbito da resolução de questões éticas, morais e comportamentais, nos termos impostos pela legislação em vigor.

Considerando, ainda, que

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, é um instrumento assente no princípio fundamental da valorização de todos os trabalhadores e trabalhadoras, na promoção do respeito da diversidade, da cooperação e do trabalho em equipa, sensibilizando e persuadindo todos e todas sobre a necessidade, e o enorme mérito, de um ambiente de trabalho saudável, promovendo valores éticos, morais e legais, com ênfase no respeito pelos valores da não discriminação e da igualdade de circunstâncias de acesso e exercício ao trabalho condigno,

E que,

o cumprimento das suas normas terá consequências económicas e financeiras relevantes para o Município de Valongo, na medida em que potencia a não existência de reclamações nesta matéria, com a conseqüente e desejável inexistência de procedimentos administrativos e judiciais que acarretam elevados custos, financeiros, emocionais e sociais, para todas as partes envolvidas.

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, a vigorar no Município de Valongo, é elaborado para cumprimento da alínea k), do n.º 1, do artigo 71.º e artigo 27.º, ambos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e ao abrigo do disposto no artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa, na alínea k) do n.º 1 do artigo 33.º do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro e na alínea c) do n.º 2 do artigo 19.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho.

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

Capítulo I

Disposições Gerais

Artigo 1.º

Objeto

O presente Código de Conduta Para prevenção e Combate ao Assédio no trabalho, estabelece um conjunto de princípios e regras que devem ser observados nas relações de trabalho no cumprimento das atividades desenvolvidas pelo Município de Valongo, constituindo um instrumento de regulação por forma a evitar, dar a conhecer, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

Artigo 2.º

Âmbito de Aplicação

1 — O presente Código de conduta, aplica-se a todos os trabalhadores com vínculo de emprego público com o Município de Valongo, em qualquer uma das modalidades previstas pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas



2

Câmara Municipal de Valongo
DIVISÃO JURÍDICA E RECURSOS HUMANOS

– LGTFP, assim como àqueles que se encontrem em regime de prestação de serviços neste município, tanto a título permanente como ocasional.

2 — O presente código aplica-se ainda a todos os elementos do órgão executivo, bem como a todos os membros dos gabinetes de apoio ao presidente e à vereação.

3 – Aplica-se, ainda, a todos os terceiros em todas as suas interações com o Município, sejam estas tuteladas pelo direito público ou não.

4 – São terceiros, para efeitos do presente Código, todos os que não sendo trabalhadores, mantenham qualquer relação tutelada pelo direito público ou outra, com o Município de Valongo.

Artigo 3.º

Princípios Gerais

1 - No exercício das suas atividades, funções e competências, os trabalhadores devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses do Município de Valongo, no respeito por todos os princípios orientadores da atividade administrativa, observando, nomeadamente, os da legalidade, justiça e imparcialidade, competência, responsabilidade, proporcionalidade, de participação dos interessados na tomada de decisões, transparência e boa-fé, por forma a assegurar a integridade, a independência, a credibilidade e a eficácia no exercício do combate, prevenção, denúncia e punição da discriminação e do assédio no trabalho.

2 – Aos sujeitos previstos no artigo 2.º do presente Código é proibida a adoção comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades da Câmara Municipal de Valongo, nomeadamente, com base na raça, etnia, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, grau académico, proveniência, ideologia política, religião e crenças.

Artigo 4.º

Conceito de Assédio

1 - Entende-se por assédio a prática de qualquer comportamento indesejado, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2 - É assédio, o ato ou a omissão, lícito ou ilícito, traduzido em conduta discriminatória, positiva ou negativa, com dimensão moral, sexual ou outra, nomeadamente, no acesso ao emprego, no acesso ou no exercício de formação profissional ou outra, no exercício do cumprimento de funções ou por causa destas.

3 - O assédio moral consiste, designadamente, em qualquer conduta que consubstancie ataque, propagação e/ou disseminação de ataque verbal, escrito ou outro, de conteúdo difamatório, abusivo, ofensivo, humilhante, degradante, ou intimidatório, constituindo violência psicológica.

4 – É, ainda, assédio moral, aquela conduta reiterada pela qual o trabalhador/a é forçado a isolamento, por privação consciente, de contacto com colegas e/ou superiores hierárquicos, ou sujeito a perseguição profissional, nomeadamente, sob a forma de definição de objetivos inatingíveis, desvalorização sistemática do seu trabalho, atribuição de tarefas desadequadas às suas funções.

5 - O assédio é sexual, pode ser físico ou moral, quando se trate de um comportamento indesejado de caráter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo, ou com conotação sexual, percebidos como afetantes da dignidade, honra ou bom nome, das mulheres e dos homens no trabalho, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física.

6 - O assédio é caracterizado pela intencionalidade e pela repetição ou continuação no tempo e pode ocorrer no exercício ou fora de funções, ou por causa destas, dentro ou fora de quaisquer instalações municipais.

Artigo 5.º

Proibições

1 - É proibida a prática de qualquer tipo de assédio, no desempenho de quaisquer funções, ou por causa destas, no Município de Valongo.

2 - É expressamente proibido aos sujeitos previstos no artigo 2.º do presente Código, no desempenho de funções, e imediatamente após o início e/ou término daquelas, nas instalações e imediações do município e/ou outras onde se encontrassem no desempenho de funções, ou por causa destas, utilizando propriedade do município, ou outra, sejam ferramentas ou meios informáticos ou de qualquer outra natureza, a prática de assédio, designadamente:

a) Utilizar, divulgar ou dirigir, qualquer tipo de literatura ou imagens, impressas ou digitais, com conteúdos de natureza abusiva, difamatória, degradante, humilhante e sexual, versando qualquer dos sujeitos do presente Código ou outros.

b) Aceder, facilitar o acesso e/ou divulgar sites pornográficos ou de caráter difamatório, degradante, humilhante e sexual, junto de qualquer dos sujeitos do presente Código, ou outros.

c) Utilizar o correio eletrónico profissional, antes, durante e após o exercício das suas funções, para receção e/ou envio de quaisquer mensagens com conteúdos de natureza abusiva, difamatória, degradante, humilhante e sexual.

d) Utilizar o correio eletrónico pessoal, durante o exercício das suas funções, ou por causa delas, para receção e/ou envio de quaisquer mensagens com conteúdos de natureza abusiva, difamatória, degradante, humilhante e sexual.

3 - É, ainda, proibido por constituir assédio, designadamente:

a) Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a superiores hierárquicos;

b) Insinuar repetidamente, que o trabalhador/a, colega de trabalho ou superior hierárquico tem problemas mentais, físicos, familiares, financeiros ou outros;

c) Fazer brincadeiras frequentes, indesejadas, com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, etnia, opção sexual, religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde, financeiros ou quaisquer outros, a respeito de colegas, trabalhadores, superiores hierárquicos ou subordinados;

d) Por qualquer forma, agir contra o trabalhador, com intenção de promover o seu isolamento social na organização, o isolamento em relação às chefias, ou aos centros decisórios, inviabilizando o acesso a informação essencial ao cabal desempenho das suas funções;

e) Falar repetidamente aos gritos ou de forma intimidatória, desrespeitosa ou constrangedora;

f) Apropriar-se em benefício próprio, repetida e abusivamente, da autoria de trabalhos, em prejuízo do seu autor, seja este colega, outro trabalhador, superior/inferior hierárquico, ou outro;

4 - É proibida, toda e qualquer forma de retaliação, sobre a vítima, o/a denunciante ou testemunha de atos da prática de assédio, estando, a retaliação, sujeita, nos termos deste Código e demais legislação pertinente, a ação disciplinar.

5 - Presume-se retaliação, qualquer conduta, praticada após a denúncia de ato de assédio, independentemente do resultado e do final do respetivo procedimento, pelo presumível autor, ou por terceiro, destinada a provocar temor, intimidação, remorso, arrependimento ou desistência de denúncia, sobre a vítima, o denunciante ou a testemunha de ato de assédio.

6 - O assédio e a retaliação na forma tentada são puníveis, nos mesmos termos da forma consumada.



Câmara Municipal de Valongo
DIVISÃO JURÍDICA E RECURSOS HUMANOS

7 – A reincidência como autor de assédio ou de retaliação, assim como a de denúncia ou testemunho doloso agravam a ponderação da respetiva pena disciplinar, independentemente de ulteriores consequências legais, nomeadamente, por crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos do artigo 365.º do Código penal.

Artigo 6.º

Autores e vítimas

Podem ser autores ou vítimas de assédio, qualquer trabalhador/a, superior ou inferior hierárquico do/a autor/a, ou da vítima, bem como qualquer terceiro, que seja destinatário da prática de um ato de assédio, independentemente da existência de relação hierárquica, ou outra.

Artigo 7.º

Garantias

1 - A todos os denunciantes, vítimas ou testemunhas da prática de assédio, serão garantidos todos os direitos consagrados na legislação em vigor, nomeadamente, sendo garantido o respeito do anonimato durante o processo de investigação e apuramento dos factos, até à eventual dedução de acusação, e posteriormente, sempre que possível.

2 - A informação veiculada neste âmbito é considerada confidencial e é garantido o seu tratamento com especial sigilo, diligência e zelo.

3 - Os trabalhadores, bem como os demais intervenientes no processo não podem divulgar ou, por qualquer forma, dar a conhecer informações obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho, mesmo após a cessação das mesmas.

4 - O denunciante e as testemunhas por si indicadas, não podem ser sancionadas disciplinarmente, salvo se atuarem com dolo, com base em declarações ou factos constantes de autos, sejam judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio, até à decisão final transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito do contraditório

Capítulo II

Procedimento Interno

Artigo 8.º

Obrigatoriedade de Denúncia

1 - O trabalhador/a que se considere alvo de assédio nos termos supra, deve reportar a situação ao seu/sua superior hierárquico/a ou ao/à Dirigente da unidade orgânica respetiva, salvo se for este/esta o/a autor/a do ato de assédio, pelo que, neste caso, competente para a receção da denúncia será o/a titular do cargo hierárquico imediatamente superior.

2 - Todos os que tenham conhecimento de quaisquer práticas suscetíveis de indiciar situações de assédio, ou de que um trabalhador/a praticou infração disciplinar por práticas de assédio devem participá-la a qualquer superior hierárquico

daquele, e devem prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em processos de outra natureza a que, eventualmente, haja lugar, usufruindo das garantias previstas no artigo 7.º, deste Código.

3 - As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros são objeto de queixa, a efetuar por dirigente do Município de Valongo, pela vítima ou por qualquer trabalhador que deles tenha conhecimento, junto da Inspeção-Geral de Finanças.

4 - Caso se comprove que a denúncia é infundada e dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória ou injuriosa, sem prejuízo das medidas disciplinares adequadas, o município de Valongo, procederá a respetiva participação criminal, com fundamento na prática de um crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos do artigo 365.º do Código Penal.

Artigo 9.º

Forma da 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, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local da sua ocorrência, identidade da vítima e do/a autor/a do assédio, bem como devem ser apresentados os meios de prova testemunhal, documental e pericial existentes, assim como deve ser requerida, no mesmo ato, a execução de eventuais diligências probatórias.

2 - A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito e assinada.

3 - Todos os que tenham conhecimento de práticas suscetíveis de indicar situações de assédio, nos termos do presente Código e demais legislação em vigor, devem participá-la, bem como prestar a devida colaboração no processo disciplinar ou em processos de outra natureza a que haja, eventualmente, lugar.

5 - A Inspeção-Geral de Finanças (IGF) disponibiliza o endereço eletrónico LTFP.art4@igf.gov.pt para o envio de queixas de assédio em contexto laboral no setor público, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, e em conformidade com as atribuições que lhe estão cometidas pelo artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

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 Valongo no tratamento das situações de assédio de que tome conhecimento.

7 - A forma, o conteúdo e os meios de efetivar denúncia por assédio, nos termos do presente Código, deve ser alvo de ampla divulgação junto, dos colaboradores/as, com vínculo laboral ou outro, ao Município de Valongo.

CAPÍTULO III

Regime sancionatório

Artigo 10.º

Procedimento disciplinar

1 - Sempre que houver conhecimento por quem tiver competência disciplinar para o efeito, de alegadas situações, atos ou comportamentos, suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho, haverá lugar à instauração de procedimento disciplinar, nos termos da alínea k) do n.º 1 do artigo 71º da LTFP.

2 - Sempre que a Câmara Municipal de Valongo tome conhecimento, direto ou por intermédio de terceiros, da violação de disposições constantes do presente código, tomará as diligências necessárias ao apuramento dos factos denunciados e conseqüente punição.



2

Câmara Municipal de Valongo
DIVISÃO JURÍDICA E RECURSOS HUMANOS

3 - O procedimento disciplinar seguirá a tramitação legal prevista na LTFP, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal que possa eventualmente vir a ser apurada.

Artigo 11.º

Implementação

Cabe ao Presidente da Câmara Municipal de Valongo, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Implementar, verificar e assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, e de que estes observam as normas legais, designadamente, em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da existência de eventuais represálias sobre os denunciantes/participantes;
- b) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
- c) Proceder à divulgação deste Código junto de todos os trabalhadores, titulares de cargos dirigentes e pessoas que prestem trabalho em funções públicas na câmara municipal;
- d) No processo de admissão de trabalhadores e estagiários deve constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 12.º

Remissão

Em tudo o que não se mostre expressamente previsto no presente Código, aplicar-se-ão as disposições previstas na LTFP e demais legislação aplicável.

Artigo 13.º

Publicitação e divulgação

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho será objeto de publicitação, mediante afixação nos locais de trabalho e será disponibilizado no sítio eletrónico do Município de Valongo, bem como divulgado junto dos trabalhadores que iniciam funções de acordo com o previsto no presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

Artigo 14.º

Entrada em vigor

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua aprovação pelo Presidente da Câmara.

DESPACHO

Aprovo o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho e determino:

1. Que se dê conhecimento do Código à Câmara e Assembleia Municipais;
2. Que este Código seja divulgado junto dos trabalhadores municipais, titulares de cargos dirigentes, membros dos gabinetes de apoio ao presidente e à vereação e pessoas que prestem trabalho em funções públicas na câmara municipal;
3. Seja publicitado, mediante afixação nos locais de trabalho e disponibilizado no sítio eletrónico do município.
4. Que a Unidade de Recursos Humanos da Divisão Jurídica e Recursos Humanos assegure o cumprimento do disposto no art.º 11.º deste Código.

2021.06.29

O Presidente da Câmara Municipal



José Manuel Ribeiro, Dr.