

CÓDIGO DE BOA CONDUTA
PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO
MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DO CAMPO



CÓDIGO DE BOA CONDUTA
PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO
MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DO CAMPO

PREÂMBULO

A Constituição da República Portuguesa estabelece, na sua alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, que todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou 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.

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, na sua versão atual, veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, no setor privado e na Administração Pública, procedendo a alterações ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), e ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro.

Em face dessas alterações, o Município de Vila Franca do Campo, como entidade empregadora, deve adotar um código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, de acordo com a alínea k) do n.º 1, do art.º 71.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e com a alínea k) do n.º 1, do art.º 127.º, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e demais legislação em vigor.

Assim, e para cumprimento das referidas disposições legais, o Município de Vila Franca do Campo adota, para o efeito, o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, doravante denominado apenas de *Código de Conduta*.

Considerando a remissão efetuada pelo artigo 4.º, n.º 1, alínea d), da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, em matéria de assédio, para as disposições da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, bem como o estabelecido no artigo 71.º, n.º 1, alíneas c) e k), da LTFP, quanto aos deveres do empregador público, a Câmara Municipal de Vila Franca do Campo, atento o disposto no artigo 33.º, n.º 1, alínea k), da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, aprova o presente 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 estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas pelo Município de Vila Franca do Campo, 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.

Artigo 2.º | Objetivos

O presente Código de Conduta tem por objetivos:

- a) Defender e promover a não discriminação e o combate ao assédio moral e sexual no trabalho;
- b) Garantir a salvaguarda da integridade moral de todos os colaboradores, incluindo dirigentes, e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual;
- c) Servir como instrumento adicional de resolução de questões éticas e morais no Município de Vila Franca do Campo, bem como questões relacionadas com quaisquer comportamentos contrários aos valores e princípios enunciados neste Código.

Artigo 3.º | Âmbito de aplicação

1. O presente Código de Conduta aplica-se a todos os/as trabalhadores/as, colaboradores/as e dirigentes do Município de Vila Franca do Campo, aos titulares de órgãos autárquicos e membros dos seus gabinetes, bem como a todos os prestadores de serviços, independentemente do seu vínculo contratual ou função que desempenhem, nas relações entre si e com terceiros.
2. O presente Código incide sobre as relações estabelecidas no âmbito do exercício de funções e competências profissionais, mesmo que ocorram fora do local de trabalho.

Artigo 4.º | Princípios Gerais

1. Todos/as os/as que se encontram abrangidos/as pelo presente Código de Conduta devem atuar no exercício das suas funções e competências, de acordo com os princípios da integridade, da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho, não podendo adotar comportamentos discriminatórios nas relações entre si ou com terceiros, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, ideologia política ou religião.
2. O Município de Vila Franca do Campo tem como política a não tolerância e repúdio da prática de assédio no trabalho.

Artigo 5.º | Relações Internas

1. Todos/as os/as abrangidos/as por este Código de Conduta 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 Vila Franca do Campo;
- 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.

Artigo 6.º | Definições de assédio

1. Entende-se por assédio no trabalho a prática intencional, sistemática e reiterada de um comportamento indesejado com o objetivo de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador da pessoa visada.

2. Constitui assédio moral o comportamento indesejado e perçecionado como abusivo, praticado de forma persistente e reiterada, suscetível de vitimizar, desvalorizar, humilhar, ameaçar ou comprometer a outra pessoa, podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante, ou em atos subtis, podendo incluir a violência física e/ou psicológica.

3. Constitui assédio sexual o reiterado comportamento indesejado e abusivo, de cariz sexual ou com conotação sexual, de natureza física, verbal ou não-verbal, podendo incluir tentativas de contato físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação.

Artigo 7.º | Autores e vítimas de práticas de assédio

1. O assédio pode ser praticado por qualquer superior hierárquico/ ou por trabalhadores/as subordinados/as, bem como por terceiros que interajam com o Município de Vila Franca do Campo.

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 destinatário/a da prática de um ato de assédio.

CAPÍTULO II

PREVENÇÃO E COMBATE DO ASSÉDIO

Artigo 8.º | Medidas de prevenção e combate

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. É da responsabilidade do Presidente da Câmara de Vila Franca do Campo, ou a quem este delegue competências, a implementação de medidas de diagnóstico, prevenção e gestão humanizada de pessoas, nomeadamente:

- a) Assegurar que os colaboradores e dirigentes conhecem os seus direitos e deveres em matérias relacionadas com qualquer forma de assédio;
 - b) Promover ações de sensibilização, informação e formação a todos os níveis hierárquicos, tendo em foco a promoção de um ambiente de trabalho cordial e saudável, pautado pelo respeito mútuo nas relações interpessoais, no local de trabalho e fora dele;
 - c) Assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, em observância das normas legais, designadamente, em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da inexistência de represálias sobre os participantes e as testemunhas;
 - d) Proceder à divulgação do presente Código junto dos colaboradores, titulares de cargos dirigentes e titulares de cargos políticos;
 - e) No processo de admissão de trabalhadores, disponibilizar o Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do Município de Vila Franca do Campo e submeter a respetiva declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no Código.
3. É da responsabilidade de todos:
- a) Respeitar os princípios e normas constantes do presente Código, independentemente de onde desempenhem as suas funções, da sua posição hierárquica, competências, responsabilidades ou tipo de vínculo laboral com o Município de Vila Franca do Campo;
 - b) Adotar um comportamento dentro dos padrões normais de respeito, dignidade e urbanidade, incorporados no Código de Ética do Município de Vila Franca do Campo, nas relações, internas ou externas, decorrentes do cumprimento das suas funções;
 - c) Participar nas ações de formação sobre a temática.

Artigo 9.º | Práticas Proibidas

1. É proibida a prática de assédio no trabalho, em qualquer uma das suas formas.
2. São proibidos, entre outros, os seguintes comportamentos, suscetíveis de configurarem práticas de assédio:
 - a) Qualquer forma de intimidação, física ou psicológica, em prejuízo da liberdade e privacidade do colaborador;
 - b) Ameaças de qualquer tipo, expressas ou implícitas;
 - c) Ataques verbais e/ou físicos, incluindo comentários ofensivos da dignidade;
 - d) Fazer observações com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde;
 - e) Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colaboradores;
 - f) Comportamentos indesejados, de carácter sexual sob forma verbal, como perguntas intrusivas da vida privada ou propostas de cariz sexual; não-verbal, como olhares insinuantes; ou física, como tocar, agarrar, beijar ou tentar;
 - g) Aliciar ou prejudicar um colaborador em função da prática de favores sexuais;
 - h) Realizar telefonemas, enviar cartas, mensagens ou e-mails indesejados, de carácter sexual;
 - i) Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou meramente insinuada;
 - j) Qualquer ação de retaliação contra um colaborador que tenha comunicado, assistido ou participado num processo ou procedimento relativo a uma situação de assédio;
 - k) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados/as;
 - l) Estabelecer sistematicamente objetivos inexecutáveis;
 - m) Atribuir sistematicamente funções desadequadas à respetiva categoria profissional;
 - n) Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
 - o) Transferir o/a trabalhador/a e/ou o/a colaborador/a de sector ou de local de trabalho com a clara

intenção de promover o seu isolamento;

p) Sonegar discriminada e sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de colegas ou de subordinados/as ou relativas ao funcionamento dos serviços;

q) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;

r) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;

s) Exercer sistematicamente conduta intimidatória sobre o/a trabalhador/a;

t) Criar sistematicamente situações objetivas de stress que provoquem no destinatário/a da conduta o seu descontrolo, designadamente alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.

CAPÍTULO III

PROCEDIMENTO EM CASO DE ASSÉDIO

Artigo 10.º | Participação de situações de assédio laboral

1. Qualquer pessoa que se considere vítima de assédio nos termos constantes deste Código deve reportar a situação:

a) ao/à superior hierárquico imediato e/ou ao/à dirigente da unidade orgânica a que pertence; e/ou

b) ao Membro do Executivo Municipal com o pelouro dos Recursos Humanos; e/ou

c) ao Presidente da Câmara Municipal; ou

d) através do correio eletrónico para o endereço: combateaoassedio@cmvfc.pt

2. Todos/as os/as que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio, nos termos do presente Código e demais legislação em vigor, devem participá-las nos termos do número anterior, bem como prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.

3. Sempre que a Câmara Municipal de Vila Franca do Campo tome conhecimento da violação das disposições constantes no presente Código de Conduta, tomará as diligências necessárias ao apuramento dos factos descritos.

4. As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções no Município de Vila Franca do Campo são objeto de queixa a efetuar pela vítima, pelo/a dirigente, ou por qualquer trabalhador/a que deles tenha conhecimento, junto da Inspeção-Geral de Finanças.

Artigo 11.º | Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia

1. A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.

2. A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar práticas de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da(s) vítima(s) e do(s) assediante(s), bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

3. 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.

4. 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 Franca do Campo no tratamento das situações de assédio de que tome conhecimento.

Artigo 12.º | Procedimento

1. A participação efetuada nos termos dos artigos anteriores determina a abertura de um processo de inquérito destinado ao apuramento dos factos descritos, nos termos previstos na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
2. Concluída a instrução, o inquiridor elabora, no prazo de 10 dias, o seu relatório, que remete imediatamente ao Presidente da Câmara.
3. Sempre que do relatório referido no número anterior se apure a existência de uma situação de assédio laboral, praticada por colaborador sujeito ao poder disciplinar, o Presidente da Câmara determina a instauração de processo disciplinar, podendo, o processo de inquérito constituir, por decisão do Presidente da Câmara, a fase de instrução do processo disciplinar, deduzindo o instrutor, no prazo de 48 horas, a acusação do infrator ou infratores, seguindo-se os demais termos previstos na lei.

Artigo 13.º | Regime de proteção ao/à participante e testemunhas

1. Quem denuncie ou testemunhe a prática de infração ao presente Código, de que teve conhecimento no exercício de funções ou atividades, ou por causa delas, não pode, sob qualquer forma, ser prejudicado ou sancionado disciplinarmente, por declarações prestadas ou factos apurados em processos decorrentes da situação que os originou, excetuando o previsto no n.º 3 do artigo 14.º.
2. A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo.

Artigo 14.º | Sanções e Responsabilidade Civil

1. A violação do disposto no presente Código constitui infração disciplinar.
2. A prática de assédio laboral, nomeadamente pela sua gravidade ou reiteração, pode inviabilizar a manutenção do vínculo de emprego público e constituir fundamento para despedimento.
3. No caso de se comprovar que a participação é falsa e dolosamente apresentada com o objetivo de prejudicar alguém, de caráter difamatório ou injurioso, o Presidente da Câmara promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar e participa o facto criminalmente.
4. A prática de assédio constitui ainda contraordenação muito grave, prevista no n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei, que dá origem aos respetivos procedimentos a instaurar pelas entidades competentes.
5. O disposto nos números anteriores não prejudica o ressarcimento de danos patrimoniais e não patrimoniais ao abrigo do regime geral da responsabilidade civil.

Artigo 15.º | Confidencialidade

1. É garantida a confidencialidade dos intervenientes e do conteúdo do processo decorrente de uma participação de uma possível situação de assédio laboral.

2. Os colaboradores e dirigentes do Município de Vila Franca do Campo que, no exercício das suas funções, vierem a tomar conhecimento de participações ou do seu conteúdo não podem divulgar ou dar a conhecer quaisquer informações relacionadas com as mesmas, exceto se tal tiver sido autorizado nos termos da lei.

CAPÍTULO IV

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 16.º | Fiscalização

A Câmara Municipal de Vila Franca do Campo deve promover mecanismos internos que permitam o acompanhamento e fiscalização do cumprimento do presente Código.

Artigo 17.º | Legislação subsidiária

Em tudo o que não estiver previsto no presente Código, aplicar-se-ão as disposições legais previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação em vigor, e no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação.

Artigo 18.º | Publicitação e Divulgação

O presente Código de Conduta deve ser objeto de divulgação interna e no site institucional do Município de Vila Franca do Campo, bem como no Portal Interno.

Artigo 19.º | Revisão

O presente Código de Conduta pode ser modificado ou revisto sempre que se verifiquem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão, mantendo-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte.

Artigo 20.º | Entrada em vigor

O presente Código de Conduta entra em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação em reunião da Câmara Municipal.