

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

Preâmbulo

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, reforçou 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, doravante LGTFP, e ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro.

O assédio sexual e a intimidação são contrários à política do Município da Moita e contra a promoção de condições dignas de trabalho.

O Município da Moita deve proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, incentivando o respeito e a cooperação entre os/as trabalhadores/as, num ambiente de trabalho respeitoso e digno.

Todos/as os trabalhadores/as beneficiam de um ambiente de trabalho livre de assédio sexual, moral, outros e eventuais retaliações.

Deste modo, não são admissíveis ou toleradas quaisquer práticas de assédio, com comportamentos indesejáveis por parte, quer de superiores hierárquicos/as, quer de qualquer trabalhador/a, que afetem a dignidade da mulher e do homem no trabalho.

Neste sentido, cabe ao Município da Moita 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, doravante denominado apenas de Código de Conduta, o qual pretende 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 impostos pela legislação em vigor.

Assim, o Município da Moita, 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 LGTFP e com a alínea k) do n.º 1, do art.º 127.º do Código do Trabalho, e demais legislação vigente.

Em cumprimento do estabelecido no n.º 2, do artigo 75.º, da LGTFP foram auscultadas as organizações representativas dos/as trabalhadores/as, designadamente, o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (STAL) e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP) e acolhidos na generalidade os contributos apresentados.

Face ao exposto, considerando o disposto na Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, nas alíneas c) e e) do n.º 1 do artigo 4.º e nas alíneas c) e k) do n.º 1 do artigo 71.º da LGTFP e no Código do Trabalho, a Câmara Municipal da Moita, em reunião ordinária de XX de XX de XXXX, deliberou nos termos dos artigos 112.º e 241.º da Constituição da República Portuguesa e ao abrigo do disposto no artigo 32.º e na alínea k) do n.º 1 do artigo 33.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação em vigor, aprovar o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do Município da Moita.

CAPÍTULO I

Disposições Gerais

Artigo 1.º

Legislação Habilitante

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho é elaborado ao abrigo e nos termos dos artigos 112.º e 241.º da Constituição da República Portuguesa, da alínea k), do n.º 1 do artigo 33.º do Anexo I da Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro, da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, das alíneas c) e e) do n.º 1 do artigo 4.º, das alíneas c) e k) do n.º 1 do artigo 71.º e do artigo 75.º da LGTFP, e dos artigos 29.º, 127.º, 283.º, 331.º e 394.º do Código do Trabalho, todos os diplomas na redação atual, e demais legislação aplicável.

Artigo 2.º

Objeto

O presente Código de Conduta estabelece um conjunto de princípios e normas orientadoras que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas pelo Município da Moita, 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 3.º

Âmbito

1. O presente Código de Conduta aplica-se a todos os/as trabalhadores/as do Município da Moita, nas relações entre si (relações internas) e para com os/as cidadãos/cidadãs, empresas ou entidades (relações externas), independentemente do seu vínculo contratual, do cargo, da carreira ou da categoria em que se encontram integrados e da função que desempenhem ou posição hierárquica que ocupem.
2. O presente Código aplica-se ainda aos/às trabalhadores/as em estágio ou em período experimental e aos/às colaboradores/as ou prestadores/as de serviços, independentemente do seu vínculo contratual ou função que desempenhem.

3. Os membros dos órgãos municipais ficam sujeitos às disposições deste Código de Conduta na parte que lhes seja aplicável, em tudo o que não seja contrariado pelo estatuto normativo específico a que se encontram sujeitos.

Artigo 4.º

Princípios Gerais

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, o Município da Moita e os/as seus/suas trabalhadores/as devem atuar, tendo em vista a prossecução do interesse público, em conformidade com o presente Código de Conduta, respeitando os princípios gerais e éticos da atividade administrativa e honrando os princípios de não discriminação e de combate ao assédio.
2. Todos/as os/as abrangidos/as pelo presente Código de Conduta, em respeito do princípio da não discriminação, não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades do município, sendo expressamente proibida a prática de qualquer ato discriminatório, no trabalho ou fora dele, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.
3. O Município da Moita assume uma política de não consentimento à prática de assédio no trabalho.
4. É proibida a prática de assédio no local de trabalho ou fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este, não sendo toleradas quaisquer formas de assédio moral, económico, sexual ou outro, bem como comportamentos intimidativos, hostis ou ofensivos.

Artigo 5.º

Relações Internas

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 da Moita;
- 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 interferir com o normal desempenho da sua função.

CAPÍTULO II

Assédio no Trabalho

Artigo 6.º

Definição de Assédio

1. Entende-se por assédio o 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 de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
2. O assédio moral consiste em ameaças, ataques verbais ou atitudes físicas de conteúdo agressivo, ofensivo ou humilhante, podendo abranger a violência física e/ou psicológica.
3. O assédio sexual consiste num comportamento indesejado de caráter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo ou com conotação sexual que afetem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho, podendo incluir comportamentos indesejados de carácter sexual sob a forma verbal, não verbal ou física.

Artigo 7.º

Autores e vítimas de práticas de assédio

1. O assédio pode ser praticado por qualquer superior hierárquico/a (vertical) ou por trabalhadores/as subordinados/as (horizontal), bem como por terceiros que interajam com o Município da Moita.
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.

Artigo 8.º

Comportamentos ilícitos

1. São considerados ilícitos os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio moral, sem prejuízo de outros comportamentos poderem, igualmente, vir a configurar prática de assédio moral:
 - a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados/as;
 - b) Promover o isolamento social;
 - c) Ridicularizar sistematicamente, de forma direta ou indireta, uma característica pessoal;
 - d) Fazer ameaças de despedimento;
 - e) Estabelecer sistematicamente objetivos inexequíveis;
 - f) Atribuir sistematicamente funções desadequadas à respetiva categoria profissional;
 - g) Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
 - h) Sonegar discriminadamente e sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de colegas ou de subordinados/as ou relativas ao funcionamento dos serviços;
 - i) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;

- j) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;
 - k) Insinuar sistematicamente que o/a trabalhador/a ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
 - l) Fazer observações com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde, de colegas ou subordinados/as;
 - m) Transferir o/a trabalhador/a de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
 - n) Exercer sistematicamente conduta intimidatória sobre o/a trabalhador/a;
 - o) 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.
2. São considerados ilícitos os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio sexual, sem prejuízo de outros comportamentos poderem, igualmente, vir a configurar prática de assédio sexual:
- a) Repetir sistematicamente observações sugestivas sobre a aparência ou condição sexual;
 - b) Realizar telefonemas, enviar cartas, mensagens ou e-mails indesejados, de carácter sexual;
 - c) Promover de modo excessivo o contacto físico intencional e não solicitado ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
 - d) 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.

Artigo 9.º

Medidas preventivas

1. Cabe ao Presidente da Câmara, ou a quem for delegada esta competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:
- a) Consulta regular aos/às trabalhadores/as;
 - b) Consulta regular aos/às dirigentes;
 - c) Verificar e assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se de 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/as denunciantes/participantes;
 - d) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
 - e) Proceder à divulgação deste Código de Conduta aos/às trabalhadores/as e titulares de cargos dirigentes.
2. No processo de admissão de trabalhadores/as fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.
3. 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 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 à respetiva difusão.

Artigo 10.º

Denúncia

1. O/A trabalhador/a que considere ser alvo de assédio no trabalho deve reportar a situação, em alternativa, ao seu/sua superior hierárquico/a, ao/à dirigente da unidade orgânica respetiva, ao/à Diretora do Departamento de Administração Geral, ao/à Chefe da Divisão de Pessoal, Recrutamento e Pessoal, ao Presidente da Câmara Municipal ou a quem for delegada esta competência.
2. Todos/as os/as que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio ou que um/uma trabalhador/a praticou infração disciplinar por práticas de assédio, podem participá-la a qualquer superior hierárquico/a daquele/a e devem prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.
3. Sempre que a Câmara Municipal da Moita tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta, tomará as diligências necessárias ao apuramento dos factos descritos.
4. As práticas passíveis de integrar assédio no trabalho devem ser denunciadas, devendo prestar colaboração para a descoberta da verdade todos os que delas tenham conhecimento.
5. As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções no Município da Moita 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.
6. Quando conclua que a participação é infundada e dolosamente apresentada no intuito de prejudicar o trabalhador ou que contém matéria difamatória ou injuriosa, a entidade competente para punir participa o facto criminalmente, sem prejuízo de instauração de procedimento disciplinar ao trabalhador.

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 consubstanciarem práticas de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da(s) vítima(s) e do(s)

assediate(s), bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

2. A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.
3. A denúncia, participação ou queixa pode ser dirigida através de endereço eletrónico próprio, caso seja decidido criar um para o efeito.
4. 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.
5. 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 da Moita no tratamento das situações de assédio de que tome conhecimento.

CAPÍTULO III

Regime sancionatório

Artigo 12.º

Procedimentos e responsabilidades

1. Sempre que o Município da Moita tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, instaura procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, quando estejam em causa trabalhadores/as sobre os/as quais tenha poder disciplinar, devendo ainda praticar qualquer ato que ao caso se revele adequado.
2. A prática de assédio constitui também contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei, que dão origem aos respetivos procedimentos a instaurar pelas entidades competentes.
3. Para efeitos do número anterior, o Município da Moita, sempre que tiver conhecimento de situações de assédio no trabalho, alerta o serviço com competência inspetiva para a área laboral aplicável ao caso, bem como o Ministério Público.

Artigo 13.º

Confidencialidade e garantias dos/as denunciantes e testemunhas

1. É garantida a confidencialidade relativamente a denunciantes, testemunhas e em relação à denúncia, até à dedução da acusação.
2. É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.
3. O/A denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados/as disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

4. Os/as trabalhadores/as e dirigentes do Município da Moita 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 14.º

Responsabilidade do empregador

O Município, como entidade empregadora pública, é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, nos termos legais.

Artigo 15.º

Justa causa de cessação do vínculo

Constitui justa causa de resolução do contrato pelo/a trabalhador/a em funções públicas, a prática de assédio praticada pela entidade empregadora e a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do/a trabalhador/a, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador público.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Artigo 16.º

Dúvidas e Omissões

Em tudo o que não se mostre expressamente previsto no presente Código de Conduta, aplicar-se-ão as disposições previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e no Código do Trabalho.

Artigo 17.º

Publicitação e Divulgação

1. O presente Código de Conduta será objeto de publicitação, mediante afixação nos locais de trabalho e será disponibilizado no sítio eletrónico do Município da Moita, bem como no Portal Interno.
2. A Inspeção Geral de Finanças disponibiliza, na sua página da internet, informação sobre a identificação das práticas de assédio e medidas de prevenção, bem como formulário próprio para apresentação de queixas de assédio em contexto laboral no setor público.

Artigo 18.º

Revisão

O presente Código de Conduta pode ser modificado sempre que se verifiquem factos supervenientes ou alterações legislativas que justifiquem a sua revisão, obedecendo para o efeito às mesmas formalidades legais da sua aprovação, mantendo-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte.

Artigo 19.º

Entrada em vigor

O presente Código de Conduta, após a sua aprovação pelo órgão executivo municipal, entra em vigor no dia seguinte à data da sua publicitação e divulgação no sítio eletrónico do Município de Moita.

