

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

Para os efeitos do disposto no artigo 139.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público que a Câmara Municipal de Gouveia, na reunião ordinária realizada em 22 de julho de 2021, aprovou por unanimidade o seguinte Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho no Município de Gouveia:

Preâmbulo

Sendo a valorização de cada trabalhador um dos principais pilares de qualquer organização, o Município de Gouveia assume a gestão de Recursos Humanos como estratégica para o sucesso organizacional.

Assim, o Município tem investido na promoção de um ambiente organizacional saudável, com a colaboração e o empenho de todos os seus dirigentes, trabalhadores e seus representantes, visando a criação de um ambiente inclusivo, no qual todos se sintam respeitados e valorizados.

O presente Código consubstancia, assim, a materialização desta política de respeito pela dignidade e liberdade de todas as pessoas que trabalham e colaboram com o Município, e visa cumprir as orientações legais em matéria de assédio, dando cumprimento ao disposto na alínea b), do n.º 1 do artigo 59.º da 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, na sua redação atual, que veio reforçar o quadro legal destinado à prevenção da prática de assédio.

Assim, ao abrigo da alínea k), do n.º 1 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, é elaborado o seguinte Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, que prevê um conjunto de medidas com o objetivo de prevenir e combater qualquer prática de assédio, em contexto laboral.

CAPÍTULO I

Disposições introdutórias

Artigo 1.º

Objeto

O presente Código de Boa Conduta estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas pelo Município de Gouveia, constituindo um instrumento de auto-regulação, 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

Âmbito de aplicação

1. O presente Código de Boa Conduta é aplicável a todos os trabalhadores do Município de Gouveia, sem prejuízo de todas as disposições legais ou regulamentares aplicáveis, ficando igualmente abrangidos todos aqueles que prestem serviço no município a título permanente ou ocasional.
2. O presente Código aplica-se ainda a todos os que exerçam cargos de direção, enquanto vigorar a respetiva comissão de serviço.

Artigo 3.º

Princípios Gerais

1. No âmbito do exercício das suas atividades, funções e competências, o Município de Gouveia e os seus trabalhadores devem atuar em conformidade com o presente Código, designadamente respeitando os princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
2. Todos os abrangidos pelo presente Código estão impedidos de adotar comportamentos

discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades do Município, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.

3. O presente Código incide sobre todas as relações relacionadas com o trabalho, ainda que estas ocorram fora do local de trabalho.

Artigo 4.º

Relações Internas

1. Todos os abrangidos por este Código 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 Gouveia;

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.

2. No exercício das suas funções, os trabalhadores devem agir com lealdade, espírito de equipa e zelo, no cumprimento das tarefas que lhes são atribuídas.

3. Os trabalhadores que exerçam funções dirigentes devem, no âmbito da respetiva unidade orgânica que dirigem e nas relações intrainstitucionais, desenvolver e inculcar aos seus colaboradores uma cultura de respeito, rigor, zelo e transparência, estimulando o diálogo, o espírito de equipa, colaboração e partilha, no seio do serviço.

Artigo 5.º

Definição de assédio

1. É proibida a prática de assédio no local de trabalho ou fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este.

2. Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado com o objetivo ou o efeito de

afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3. O assédio moral (bullying) consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, podendo abranger a violência física e/ou psicológica.

4. O assédio é sexual quando se trate de um comportamento indesejado de carácter 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 quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não-verbal ou física.

5. Não constitui assédio moral, nomeadamente:

a) O conflito laboral pontual;

b) As decisões legítimas advenientes da organização de trabalho, desde que conformes ao contrato de trabalho;

c) As agressões ocasionais, quer físicas quer verbais (as quais, podendo constituir crime, não traduzem, pelo facto de não terem carácter repetitivo, situações de assédio);

d) O legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar;

e) A pressão decorrente do exercício de cargos de alta responsabilidade.

6. Não constitui assédio sexual, nomeadamente:

a) A aproximação romântica entre colegas ou envolvendo superiores hierárquicos, livremente recíproca ou que não seja indesejada e repelida;

b) Os elogios ocasionais.

Artigo 6.º

Autores e Vítimas

1. O assédio pode ser praticado por qualquer superior hierárquico ou por trabalhadores subordinados, bem como por terceiros que interajam com o Município de Gouveia.

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 da prática de um ato de assédio.

Artigo 7.º

Comportamentos ilícitos

1. Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio moral:
 - a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados;
 - b) Promover o isolamento social;
 - c) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica pessoal;
 - d) Fazer ameaças de despedimento recorrentes;
 - e) Estabelecer sistematicamente objetivos impossíveis de atingir ou prazos impossíveis de cumprir;
 - f) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à respetiva categoria profissional;
 - g) Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
 - h) Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados, sem identificação do autor das mesmas;
 - i) Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/ as, forçando o seu isolamento perante outros colegas e superiores hierárquicos;
 - j) Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento dos serviços, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais;
 - k) Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas;
 - l) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
 - m) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;
 - n) Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
 - o) Insinuar sistematicamente que o/a trabalhador/ a ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;

- p) Fazer brincadeiras frequentes ou graves com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de outros colegas ou subordinados;
- q) Transferir o/a trabalhador/a de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- r) Falar constantemente aos gritos ou de forma intimidatória;
- s) Marcar o número de vezes e contar o tempo que o/a trabalhador/a demora na casa de banho;
- t) Criar sistematicamente situações objetivas de stress que provoquem no destinatário da conduta o seu descontrolo, designadamente alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.

2. Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio sexual:

- a) Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- b) Enviar reiteradamente desenhos, fotografias ou imagens indesejados e de teor sexual;
- c) Realizar telefonemas, enviar cartas, mensagens ou e-mails indesejados, de carácter sexual;
- d) Promover o contacto físico intencional e não solicitado excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
- e) Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- f) 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.

CAPÍTULO II

Procedimento interno

Artigo 8.º

Denúncia

1. O/A trabalhador/a que considere ser alvo de assédio no trabalho deve reportar a situação ao seu/sua superior hierárquico/a, ao dirigente da unidade orgânica respetiva, ao Vereador do pelouro, ao

Vereador responsável pelos Recursos Humanos ou ao Presidente da Câmara Municipal.

2. Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio ou que um trabalhador praticou infração disciplinar por práticas 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.
3. Sempre que a Câmara Municipal de Gouveia tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Boa Conduta, tomará as diligências necessárias ao cabal apuramento dos factos descritos.
4. As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções no Município da Gouveia são objeto de queixa, a efetuar pelo dirigente, pela vítima ou por qualquer trabalhador que deles tenha conhecimento, junto da Inspeção-Geral de Finanças ou da Autoridade para as Condições de Trabalho, consoante o caso.
5. Caso se comprove que a denúncia não é verdadeira, poderá haver lugar a procedimento judicial, designadamente com fundamento na prática de um crime de denúncia caluniosa, hoje previsto e punido nos termos do disposto no artigo 365.º do Código Penal.

Artigo 9.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 consubstanciar a prática(s) de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da(s) vítima e do(s) assediante(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 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, na sua redação atual, disponibiliza endereço eletrónico próprio (lftp.art4@igf.gov.pt) 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

devida consideração pelo Município de Gouveia no tratamento das situações de assédio de que tome conhecimento.

CAPÍTULO III

Regimes sancionatórios

Artigo 10.º

Procedimentos e responsabilidades

1. O Município de Gouveia instaura procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho e quando estejam em causa trabalhadores sobre os quais tenha poder disciplinar.
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 de Gouveia, 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 11.º

Confidencialidade e garantias

1. É garantida a confidencialidade relativamente a denunciante, testemunhas e em relação à denúncia, até à dedução da acusação.
2. Os trabalhadores e dirigentes do Município de Gouveia 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.

3. É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.

4. O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, amenos 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.

Artigo 12.º

Justa causa de cessação do vínculo

Constitui justa causa de cessação do vínculo, pelo trabalhador em funções públicas, a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral pelo empregador público.

CAPÍTULO IV

Prevenção do Assédio

Artigo 13.º

Medidas preventivas

Cabe ao Presidente da Câmara Municipal, 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 do Município da Gouveia;
- 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 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 a todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes;
- f) No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Boa Conduta.

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Artigo 14.º

Remissão

Em tudo o que não se mostre expressamente previsto no presente Código, aplicar-se-ão as disposições previstas no Código do Trabalho.

Artigo 15.º

Publicitação e Divulgação

O presente Código de Conduta será objeto de publicitação, mediante afixação nos locais de trabalho e será disponibilizado no sítio eletrónico do Município de Gouveia, bem como divulgado junto dos que iniciam funções de acordo com o previsto na alínea f) do artigo 14.º do presente Código.

Artigo 16.º

Entrada em vigor

O presente Código de Conduta entra em vigor após a sua aprovação.