

Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho para o Município de Figueira de Castelo Rodrigo

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa estabelece no seu artigo 59.º, n.º 1, alínea b) 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;

Com a publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro, foram introduzidas alterações ao Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, saindo reforçado o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no setor privado e na Administração Pública;

Atualmente, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas prevê no artigo 71.º, n.º 1, alínea k) a adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho;

Neste contexto, o presente Código é um instrumento que tem como princípio a valorização de todos os trabalhadores ou colaboradores da Câmara Municipal, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipa. Pelo seu âmbito, persuade todos aqueles sobre a necessidade de construção de um ambiente de trabalho saudável, através da promoção de valores éticos, morais e legais, com respeito pelos valores da não discriminação e de combate contra o assédio moral e sexual no trabalho;

Este Código tem, portanto, como finalidade a prevenção e combate da prática de assédio no trabalho, contribuindo para que o local de trabalho seja reconhecido como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus trabalhadores ou colaboradores e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual, consubstanciando-se numa intenção publicamente assumida pela Câmara Municipal de Figueira de Castelo Rodrigo, considerando o assédio no trabalho como uma violação ao conceito de trabalho digno.

Neste contexto, cabe à Câmara Municipal de Figueira de Castelo Rodrigo 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, em conformidade com a alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º do Anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e a demais legislação vigente, procurando garantir o respeito e a cooperação entre todos os trabalhadores num ambiente de



trabalho respeitoso e digno, não sendo admissíveis ou toleradas quaisquer práticas de assédio;

No âmbito da sua missão, a Câmara Municipal de Figueira de Castelo Rodrigo, os seus trabalhadores e titulares de cargos dirigentes devem pautar -se, entre outros, 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 do serviço, conferindo a todos os trabalhadores e trabalhadoras uma responsabilidade acrescida no que respeita à sua conduta.

Artigo 1.º

Lei Habilitante

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho para o Município de Figueira de Castelo Rodrigo é elaborado ao abrigo do disposto no artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa, do artigo 33.º, n.º 1, alínea k) do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, e dos artigos 71.º, n.º 1, alínea k) e 75.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua atual redação, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Artigo 2.º

Objeto

O presente Código constitui um instrumento estratégico que estabelece um conjunto de princípios e injunções que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas pelos serviços da Câmara Municipal de Figueira de Castelo Rodrigo, 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, tendo como objetivo reforçar a prevenção da prática de assédio e promover uma contínua cultura de transparência, integridade, boa -fé e respeito por todos os trabalhadores da Câmara Municipal de Figueira de Castelo Rodrigo.

Artigo 3.º

Âmbito de aplicação

O presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho aplica -se a todos os trabalhadores, independentemente do vínculo de emprego público a que se encontram sujeitos, bem como a estagiários e outros colaboradores e a todos os que exerçam atividade nas instalações da Câmara Municipal de Figueira de Castelo Rodrigo, ficando igualmente abrangidos todos aqueles que prestem serviço a título ocasional ou temporário, designadamente ao abrigo de estágios, formações em contexto de trabalho, medidas de apoio ao emprego, protocolos com entidades externas, entre outros.

Artigo 4.º

Princípios Gerais

1. A Câmara Municipal de Figueira de Castelo Rodrigo assume uma política de não



tolerância à prática de assédio no trabalho.

2. O assédio e a intimidação são contrários à política da Câmara Municipal de Figueira de Castelo Rodrigo e à promoção de condições dignas de trabalho.
3. Todos aqueles que se incluem no âmbito de aplicação do presente Código devem atuar em conformidade com o mesmo, respeitando os princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
4. É proibida a prática de assédio dentro e fora do local de trabalho ou do horário normal de trabalho, por razões relacionadas com este.
5. É proibida a adoção de comportamento discriminatórios, nomeadamente com base na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, raça ou cor, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Artigo 5.º

Definições de Assédio

1. Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado e reiterado, nomeadamente aquele que seja 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. Para efeitos do número anterior, consideram-se fatores de discriminação os elencados no número 5 do artigo anterior.
3. O assédio moral consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, percecionados como abusivos, abrangendo a violência física e/ou psicológica, com carácter reiterado, podendo traduzir-se, designadamente, nas seguintes dimensões:
 - a) Isolamento social:
 - i. Promover o isolamento social de colegas, subordinados ou dirigentes;
 - ii. Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores forçando o seu isolamento face a outros colegas e superiores hierárquicos;
 - iii. Transferir o trabalhador de setor com a clara intenção de promover o seu isolamento.
 - b) Perseguição profissional:



- i. Desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas, subordinados ou dirigentes;
 - ii. Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;
 - iii. Não atribuir constantemente quaisquer funções ao trabalhador, traduzido na falta de ocupação efetiva;
 - iv. Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem que haja essa necessidade;
 - v. Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
 - vi. Apropriar-se regularmente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas, de subordinados ou dirigentes, sem identificar o autor das mesmas;
 - vii. Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas, subordinados ou dirigentes, ou relativas ao funcionamento da entidade empregadora, pública ou privada, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais trabalhadores e colegas;
- c) Intimidação:
- i. Fazer ameaças de despedimento recorrentemente;
 - ii. Criar sistematicamente situações objetivas de stress, de forma a provocar descontrolo no destinatário da conduta;
 - iii. Falar sistematicamente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas.
- d) Humilhação pessoal:
- i. Ridicularizar, direta ou indiretamente, uma característica física ou psicológica de colegas, subordinados ou dirigentes;
 - ii. Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou dirigentes;
 - iii. Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referente a sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde, etc., de outros colegas, subordinados ou dirigentes;
 - iv. Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou colega tem problemas mentais e/ou familiares;
 - v. Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem.
4. O assédio sexual ocorre quando existe um comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do género ou com conotação sexual, percecionados como abusivos, que afetem a dignidade do trabalhador visado, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não



verbal ou física, com caráter reiterado, podendo traduzir-se, designadamente, nas seguintes dimensões:

- a) Insinuações sexuais:
 - i. Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
 - b) Atenção sexual indesejada:
 - i. Realizar telefonemas, enviar cartas, sms, e-mails ou contactos através de redes sociais indesejados, de caráter sexual;
 - ii. Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens indesejados e de teor sexual;
 - iii. Enviar convites persistentes para a participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
 - iv. Perguntas intrusivas acerca da vida privada;
 - v. Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual.
 - c) Contacto físico e agressão sexual:
 - i. Promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
 - ii. Agressão ou tentativa de agressão sexual.
 - d) Aliciamento:
 - 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 insinuada.
5. São, nomeadamente, situações potenciadoras de assédio:
- a) A cultura organizacional que não sancione comportamentos intimidatórios;
 - b) Transformações súbitas na organização da instituição;
 - c) Insegurança no emprego;
 - d) Relações insatisfatórias entre os trabalhadores em geral e os trabalhadores e as chefias;
 - e) Exigências excessivas de trabalho;
 - f) Conflito ao nível das funções desempenhadas;
 - g) Comportamentos discriminatórios e intolerância;
 - h) Problemas pessoais e comportamentos aditivos.
6. Situações de caráter isolado, ainda que não se considerem assédio, podem constituir crime, devendo ser tratadas no âmbito penal e/ou disciplinar.



7. Não constitui assédio moral, designadamente:
- a) O conflito laboral isolado ou pontual;
 - b) As agressões pontuais, quer físicas quer verbais (as quais podem constituir crime, mas não serão consideradas assédio por não possuírem um carácter reiterado);
 - c) O legítimo exercício do poder hierárquico disciplinar;
 - d) As decisões relativas à organização do trabalho, desde que conformes com o contrato de trabalho e com a legislação laboral em vigor;
 - e) A pressão inerente ao exercício de cargos de alta responsabilidade.
8. Não constitui assédio sexual, designadamente:
- a) A livre aproximação romântica, que não seja indesejada, entre as pessoas a quem este Código se aplique;
 - b) Os elogios corteses ocasionais.
9. O assédio moral consiste, designadamente, em ataques verbais de conteúdo ofensivo, constrangedor ou humilhante, e físicos, percecionados como abusivos, abrangendo a violência física e/ou psicológica, com carácter reiterado.

Artigo 6.º

Formas de assédio

O assédio pode adotar as seguintes configurações:

- a) Vertical de sentido descendente, quando praticado por superior hierárquico e/ou chefia direta para com dependente hierárquico;
- b) Vertical de sentido ascendente, quando praticado por dependente hierárquico para com a chefia direta e/ou superior hierárquico;
- c) Horizontal, quando praticado por colegas de trabalho;
- d) Outro, quando praticado por terceiros.

Artigo 7.º

Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

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. Compete à Câmara Municipal de Figueira de Castelo Rodrigo, no âmbito da prevenção e combate ao assédio moral e sexual:
 - a) Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, promovendo um clima de tolerância à diversidade e respeito pela diferença, fazendo uma gestão adequada de conflitos;



- b) Promover ações de formação/sensibilização sobre a prevenção e combate ao assédio no trabalho;
- c) Sinalizar, acompanhar e encaminhar todas as situações que indiciem a prática de assédio, designadamente por via do serviço de Medicina no Trabalho;
- d) Proceder à divulgação do presente Código a todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes, incluindo aqueles que prestem serviço na Câmara Municipal de Figueira de Castelo Rodrigo a título ocasional ou temporário;
- e) No processo de contratação de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código.

Artigo 8.º

Procedimento em caso de assédio

1. Qualquer pessoa que se considere vítima de assédio moral ou sexual nos termos constantes deste Código deve comunicar a situação ao seu superior hierárquico imediato, ao dirigente da unidade orgânica ou, na ausência deste, ao Presidente da Câmara Municipal.
2. Todos os 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 a qualquer das pessoas referidas no número anterior, bem como prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.
3. Haverá lugar à instauração de procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, quando haja conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho.
4. 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 dos mesmos, identidade da(s) vítima e de quem assedia, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial eventualmente existentes.
5. A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.
6. Quando se conclua que a queixa ou denúncia é infundada ou dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contem matéria difamatória, em particular quando a própria queixa configura assédio, deve ser promovida a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha.



7. 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, praticada pelo empregador público ou por seu representante.
8. Nos casos em que se verifique a prova do incidente de assédio, a entidade empregadora deverá prestar ao trabalhador alvo desse comportamento abusivo, apoio jurídico.
9. As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não sejam trabalhadores da Câmara Municipal devem ser objeto de queixa, a efetuar por esta, pela vítima, ou por qualquer outra pessoa que delas tenha conhecimento, junto da Inspeção-Geral de Finanças ou da Autoridade para as Condições de Trabalho, consoante se trate de trabalhador do setor público ou do setor privado, respetivamente.

Artigo 9.º

Confidencialidade e Garantias

1. É garantida a confidencialidade relativamente a denunciante e testemunhas e, em relação à denúncia, até à dedução da acusação.
2. Os intervenientes no processo não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no exercício das suas funções ou em virtude delas, mesmo após a cessação das mesmas.
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 sancionadas disciplinarmente, salvo se atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes do processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio, até à decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito do contraditório.
5. Não obstante o previsto no presente Código, a Inspeção-Geral de Finanças, em cumprimento do 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, a saber: LTFP.art4@igf.gov.pt e/ou um formulário eletrónico disponível em: <https://www.igf.gov.pt/transparencia/informacao-assedio/paginas-participacao-assedio/nova-participacao.aspx>.



Artigo 10.º

Regime de proteção ao 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, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte.
2. A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo.

Artigo 11.º

Participações infundadas e dolosas ou contendo matéria difamatória ou injuriosa

Quando se conclua que a participação é infundada e dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória ou injuriosa, a Câmara Municipal de Figueira de Castelo Rodrigo promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar e participa o facto criminalmente.

Artigo 12.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 em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, bem como na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação.

Artigo 13.º

Entrada em vigor

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, depois de aprovado pela Câmara Municipal de Figueira de Castelo Rodrigo, entra em vigor no dia seguinte à sua publicitação.

Artigo 14.º

Divulgação

Com a sua entrada em vigor, deve o presente Código ser divulgado amplamente junto de todos os trabalhadores e dirigentes das unidades orgânicas, incluindo aqueles que prestem serviço a título ocasional ou temporário, bem como divulgado no sítio de internet da Câmara Municipal de Figueira de Castelo Rodrigo.

