

MUNICÍPIO DA MAIA

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

ÍNDICE

Preâmbulo	2
CAPÍTULO I - Disposições Gerais	3
Artigo 1.º - Lei habilitante.....	3
Artigo 2.º - Objeto.....	3
Artigo 3.º - Âmbito de aplicação	3
Artigo 4.º - Princípios gerais.....	3
Artigo 5.º - Definições.....	4
CAPÍTULO II - Prevenção do assédio	4
Artigo 6.º - Prevenção e combate ao assédio	4
Artigo 7.º - Relações internas.....	5
CAPÍTULO III - Procedimento interno.....	6
Artigo 8.º - Denúncia	6
Artigo 9.º - Forma, conteúdo e meios.....	6
CAPÍTULO IV - Regime Sancionatório.....	7
Artigo 10.º - Procedimento e responsabilidades.....	7
Artigo 11.º - Confidencialidade.....	7
Artigo 12.º - Proteção ao participante e testemunhas.....	8
CAPÍTULO V - Disposições finais.....	8
Artigo 13.º - Lacunas e omissões	8
Artigo 14.º - Entrada em vigor e divulgação.....	8
ANEXOS.....	9
ANEXO I - Política de privacidade	9
ANEXO II - Definições e clarificação de conceitos.....	10
ANEXO III - Referências.....	13

Preâmbulo

Conforme o disposto no n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito, entre outros, 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, e à prestação de trabalho em condições de higiene, segurança e saúde.

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro, alterou o Código do Trabalho e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, para impor às organizações medidas de prevenção da prática de assédio, quer nas empresas privadas, quer no setor público, e assim ficou estabelecida a obrigatoriedade de adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

O presente Código materializa essa política de respeito pela dignidade e liberdade de todos os que, independentemente do vínculo jurídico-laboral, prestam atividade no Município da Maia, e é um instrumento promotor da necessidade de formação de um ambiente de trabalho saudável, dos valores éticos e morais, com especial relevo da não discriminação e de combate ao assédio laboral, nas suas diversas vertentes. Este Código assume-se ainda como ferramenta da resolução de questões éticas relacionadas com a prática de assédio no trabalho, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita.

A sua finalidade última é 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.

Para efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 75.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, foram ouvidos os dirigentes e delegados dos sindicatos e associações sindicais representadas.

Assim, cumprindo o disposto na alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da LTFP, com a alteração introduzida pelo artigo 3.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, é criado, nos termos seguintes, o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho no Município da Maia.

CAPÍTULO I - Disposições Gerais

Artigo 1.º - Lei habilitante

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho é elaborado ao abrigo do disposto nos artigos 59.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, e alíneas c) e k) do n.º 1 do artigo 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nas suas redações atuais.

Artigo 2.º - Objeto

O presente Código constitui um instrumento estratégico que estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas pelos serviços do Município da Maia, 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.

Artigo 3.º - Âmbito de aplicação

O presente Código aplica-se a todos os trabalhadores, independentemente do vínculo de emprego público, da carreira ou do estatuto profissional, membros dos gabinetes e órgãos, bem como a estagiários e outros colaboradores em situação similar, e a todos os que exerçam atividade nas instalações do Município da Maia ou noutra local ao serviço desta entidade, ficando igualmente abrangidos todos aqueles que prestem serviço a título ocasional ou temporário, designadamente ao abrigo de formação em contexto de trabalho, medidas de apoio ao emprego, protocolos com entidades externas e demais situações legalmente enquadráveis.

Artigo 4.º - Princípios gerais

1 - Todos aqueles que se encontram abrangidos pelo 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.

2 - É proibida a prática de assédio dentro e fora do local de trabalho ou do horário normal de trabalho, por razões relacionadas com este.

3 - 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

1 - Para efeitos de aplicação do presente Código, considera-se:

- a) “Assédio”, todo o comportamento indesejado, sob forma verbal, não verbal ou física, 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;
- b) “Assédio moral”, o comportamento indesejado percecionado como abusivo, praticado de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal de conteúdo ofensivo ou humilhante, ou em atos subtis que poderá abranger violência física e ou psicológica, tendo como objetivo diminuir a autoestima da ou das pessoas alvo e, em última instância, por em causa a sua ligação ao local de trabalho ou a própria relação laboral, sendo as vítimas envolvidas em situações perante as quais têm dificuldade em defender-se;
- c) “Assédio sexual”, o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, percecionado como abusivo, com o objetivo ou o efeito referido na alínea a);
- d) “Comportamento indesejado”, qualquer gesto, palavra ou ato, que poderá incluir a título de exemplo, convite de teor sexual, envio de mensagens sob qualquer meio de comunicação, chamadas telefónicas ou tentativas de contacto físico constrangedor;
- e) “Conflito laboral”, o comportamento e ou atitude que, independentemente do mal-estar que possa causar, ou da infração que possa configurar, disciplinar ou penal, seja praticado sem a intenção ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante ou humilhante.

2 - Para efeitos de aplicação do presente Código, a utilização da expressão “assédio” abrange a sua prática sob toda e qualquer forma.

3 – Demais definições e clarificação dos conceitos constam do Anexo II do presente Código, que dele é parte integrante.

CAPÍTULO II - Prevenção do assédio

Artigo 6.º - Prevenção e combate ao assédio

Para prevenir situações de assédio no local de trabalho, o Município, através dos serviços competentes, implementará medidas de diagnóstico, desenvolvimento organizacional e uma gestão humanizada de pessoas, designadamente:

- a) A promoção de uma avaliação detalhada de riscos psicossociais nos locais de trabalho;
- b) O fomento de discussões periódicas, formais e informais, com os trabalhadores e entre os mesmos, sobre os ambientes de trabalho;
- c) A promoção de ações de formação e informação nos diferentes níveis hierárquicos e carreiras, com foco na promoção da comunicação, bem-estar e desenvolvimento;
- d) A adoção de medidas para o desenvolvimento de competências dos dirigentes na identificação de sinais suscetíveis de indiciarem a prática de assédio, ou a ocultação por parte das vítimas por receio de retaliações ou exclusão social em contexto de trabalho;
- e) A divulgação do presente Código a todas os trabalhadores, dirigentes, prestadores de serviços, estagiários, membros dos gabinetes e órgãos, e a quem possua alguma relação laboral ou similar com o Município da Maia;
- f) A inclusão do presente Código nos procedimentos de acolhimento dos novos trabalhadores, dirigentes, prestadores de serviços, estagiários, e a quem estabeleça alguma relação laboral ou similar com o Município da Maia.

Artigo 7.º - Relações internas

No âmbito da prevenção e combate ao assédio, os titulares de cargos dirigentes e chefia devem:

- a) Promover um saudável espírito de equipa e boas relações de trabalho com e entre os seus subordinados, bem como um clima de tolerância e respeito pela diversidade e diferença;
- b) Sanar conflitos iminentes e gerir os conflitos instalados, com justiça, urbanidade e determinação;
- c) Sinalizar e acompanhar ocorrências que indiciem práticas de assédio.

2- Constituem deveres dos trabalhadores, prestadores de serviço, estagiários, membros dos gabinetes e órgãos, e a quem estabeleça alguma relação laboral ou similar com o Município da Maia:

- a) Denunciar ao dirigente máximo da estrutura departamental ou da unidade orgânica não integrada em estrutura departamental, ou a quem os substitua nas suas ausências ou impedimentos, ou, ainda, ao Presidente da Câmara Municipal, qualquer prática de assédio de que forem vítima;
- b) Participar às pessoas indicadas na alínea anterior qualquer indício relevante da prática de assédio de que tenham conhecimento, sobre terceiros;
- c) Exercer os deveres e direitos e que lhe assistem em matéria criminal.

3- O Presidente da Câmara Municipal ou os dirigentes procederão disciplinarmente, nos termos da lei, sobre qualquer prática de assédio de que tenham conhecimento, mediante a abertura de inquérito ou procedimento disciplinar, conforme o caso.

CAPÍTULO III - Procedimento interno

Artigo 8.º - Denúncia

1-A pessoa abrangida pelo presente Código que considere ser vítima de assédio no trabalho, deve reportar a situação ao seu superior hierárquico, dirigente da unidade orgânica, Presidente da Câmara Municipal, ou outra pessoa que possua competência para atuar.

2-Todo aquele que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio, devem participar ao superior hierárquico daquele que é ou foi vítima e devem prestar a colaboração necessária no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza, a que haja lugar.

3-As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções no Município da Maia são objeto de queixa a efetuar pela vítima, pelo Presidente da Câmara Municipal, pelo dirigente, ou por qualquer trabalhador que deles tenha conhecimento, junto da Inspeção-Geral de Finanças (IGF), sem prejuízo de queixa junto das autoridades competentes em matéria penal, nos casos que possam indiciar a prática de crime.

4-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, previsto e punido nos termos do artigo 365.º do Código Penal.

Artigo 9.º - Forma, conteúdo e meios

1 – A denúncia, participação ou queixa poderá ser feita através de formulário a disponibilizar pelo Município na sua página eletrónica, por correio eletrónico ou postal, ou presencialmente junto de pessoa a que se refere o n.º 1 do artigo anterior.

2 – A descrição deve ser detalhada, contendo os factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciarem práticas de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da ou das vítimas e do ou dos assediantes, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

3 - A denúncia, participação ou queixa, quando meramente verbal, será reduzida a escrito.

4 -A IGF e a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), em cumprimento do estabelecido no n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, disponibilizam endereço eletrónico próprio

para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor público, a consultar nas respetivas páginas eletrónicas

5 - A informação que venha a ser disponibilizada pela IGF ou pela ACT, 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 Maia no tratamento das situações de assédio de que tome conhecimento.

CAPÍTULO IV - Regime sancionatório

Artigo 10.º - Procedimento e responsabilidades

1 – Sempre que haja conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, o dirigente da unidade orgânica ou o Presidente da Câmara Municipal instaura procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, quando estiver em causa trabalhador sobre o qual detenha poder disciplinar.

2-A prática de assédio constitui 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, sempre que tiver conhecimento de situações suscetíveis de constituir assédio no trabalho, o Presidente da Câmara Municipal deve efetuar a respetiva participação ao serviço com competência inspetiva para a área laboral aplicável ao caso, bem como ao Ministério Público, nos casos em que haja indícios de enquadramento penal nos termos da lei.

4- É suscetível de constituir 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.

Artigo 11.º - Confidencialidade

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. Os trabalhadores, dirigentes ou membros dos gabinetes e órgãos do Município da Maia 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 12.º - 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.

CAPÍTULO V - Disposições finais

Artigo 13.º - Lacunas e omissões

Tudo o que não estiver expressamente 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 14.º - Entrada em vigor e divulgação

O presente Código entra em vigor no dia útil seguinte ao da sua aprovação pela Câmara Municipal da Maia e será divulgado na página eletrónica do Município e através dos meios internos de comunicação, de forma a que todos os abrangidos pelo mesmo dele tomem conhecimento.

ANEXOS

ANEXO I - Política de privacidade

Os dados pessoais fornecidos são utilizados e guardados pelo Município da Maia, tendo como única finalidade o exercício das atribuições legais cometidas pelo disposto no artigo 4.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, e pelo disposto no artigo 4.º da LTFP. Informa-se que os trabalhadores do Município estão obrigados pelo dever de sigilo e que esses dados serão eliminados em todos os suportes eletrónicos quando deixarem de ser necessários para o exercício das referidas atribuições legais.

Atento o disposto no Regulamento (UE) 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016 (RGPD), e na Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura a execução do RGPD na ordem jurídica nacional, o Município da Maia carece do consentimento prévio e inequívoco do titular dos dados pessoais (queixoso) para efeitos de apreciação e tratamento das participações, pelo que a participação terá expressamente de referir o seguinte texto:

"Autorizo o tratamento e a guarda dos meus dados pessoais para os devidos efeitos, designadamente o disposto no artigo 4.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, conjugado com o artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, no âmbito da prevenção e combate da prática de assédio em contexto laboral no setor público, bem como a transmissão dos referidos dados ao serviço inspetivo do ministério que dirige, superintende ou tutela o empregador público, ao empregador público e a outras entidades públicas, para o mesmo efeito".

ANEXO II - Definições e clarificação de conceitos

Que variantes e configurações podem integrar as práticas de assédio?

- As práticas de assédio podem assumir, designadamente, as seguintes variantes:
 - o No acesso ao emprego, na formação profissional ou no trabalho;
 - o Por ato lícito ou ilícito;
 - o Por comportamento discriminatório, positivo ou negativo;
 - o Com dimensão moral e/ou sexual.
- O assédio pode adotar as seguintes configurações:
 - o Vertical de sentido descendente, quando praticado por superior hierárquico e ou chefia direta para com dependente hierárquico;
 - o Vertical de sentido ascendente, quando praticado por dependente hierárquico para com a chefia direta e ou superior hierárquico;
 - o Horizontal, quando praticado por pares ou colegas;
 - o Por terceiros, quando praticado por fornecedores, clientes ou utentes do empregador.

Assédio sexual

O assédio sexual é um conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa. Geralmente são reiterados podendo também ser únicos e de carácter explícito e ameaçador.

O assédio sexual, desmultiplicado em quatro dimensões, pode ser caracterizado por:

- Insinuações sexuais:
 - o Piadas ou comentários sobre o seu aspeto que o tenham ofendido;
 - o Piadas ou comentários ofensivos sobre o seu corpo;
 - o Piadas ou comentários ofensivos, de carácter sexual.
- Atenção sexual não desejada:
 - o Convites para encontros indesejados;
 - o Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual;
 - o Propostas indesejadas de carácter sexual através de e-mail, SMS ou através de sites e redes sociais;
 - o Telefonemas, cartas, SMS, e-mails ou imagens de carácter sexual ofensivos;
 - o Olhares insinuantes;
 - o Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada.

- Contacto físico e agressão sexual:
 - o Contactos físicos não desejados, tais como tocar, mexer, agarrar, apalpar, tentar beijar ou beijar;
 - o Tentativa ou agressão sexual.
- Aliciamento:
 - o Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.

Assédio moral

O assédio moral é um conjunto de comportamentos indesejados percecionados como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física. Tem como objetivo diminuir a autoestima da ou das pessoas alvo e, em última instância, pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho. As vítimas são envolvidas em situações perante as quais têm, em geral, dificuldade em defender-se.

Tal como o assédio sexual, o assédio moral pode ser operacionalizado em quatro dimensões:

- Isolamento social:
 - o Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto em relação a colegas;
 - o Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto com chefias.
- Perseguição profissional:
 - o Definição de objetivos impossíveis de atingir;
 - o Desvalorização sistemática do trabalho;
 - o Funções desadequadas.
- Intimidação:
 - o Ameaças sistemáticas de despedimento;
 - o Ter sido alvo de situações de stresse com o objetivo de provocar descontrolo.
- Humilhação pessoal:
 - o Ter sido humilhado devido a características físicas psicológicas ou outras.

Que situações não devem ser confundidas com práticas de assédio?

- Não constituem práticas de assédio moral, designadamente:
 - o O conflito laboral pontual;
 - o As decisões legítimas advenientes da organização de trabalho;
 - o As agressões ocasionais, quer físicas quer verbais, que podem constituir ilícito disciplinar ou criminal, mas não configuram situações de assédio por não terem carácter repetitivo;

- o O legítimo exercício do poder hierárquico ou disciplinar (v.g. poder de direção, emissão de ordens, avaliação de desempenho, instauração de processo disciplinar e outros);
- o A pressão profissional decorrente do exercício de cargos de elevada responsabilidade.

Que medidas podem as entidades adotar para prevenir e combater o assédio?

- Privilegiar e difundir uma cultura organizacional assente no princípio da não discriminação e de tolerância zero à prática de assédio;
- Promover a realização de ações de formação sobre prevenção do assédio no trabalho;
- Divulgar informação sobre comportamentos que podem integrar a prática de assédio em contexto laboral e quais as sanções que tais práticas acarretam;
- Avaliar os riscos específicos da organização e adotar um procedimento interno formal de queixa (canal de participação), consagrando o regime de proteção do participante e testemunhas, bem como garantindo a confidencialidade da informação denunciada e contida nos respetivos processos;
- Instaurar procedimento disciplinar sempre que haja indícios suficientes de atos suscetíveis de integrar a prática de assédio no local de trabalho;
- Sancionar disciplinarmente o ou os autores da prática de assédio no trabalho.

ANEXO III - Referências

- Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia;
- Carta Ética da Administração Pública;
- Código do Trabalho;
- Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Proposta de Código de Conduta Administrativa, apresentada pelo Provedor de Justiça;
- Quadro de referência do estatuto das conselheiras e dos conselheiros locais para a igualdade:
- Recomendação de 23 de abril de 1998, do Conselho da OCDE;
- Regime de Acesso aos Documentos Administrativos (Lei n.º 46/2007, de 24 de agosto);
- Regime da Responsabilidade Civil Extracontratual do Estado (Lei n.º 67/2007, de 31 de dezembro);
- Regulamento 2016/679, de 27 de abril do Parlamento Europeu e do Conselho;
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011;
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013.