



## **Câmara Municipal de Vila Nova da Barquinha**

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

#### **Nota Justificativa**

O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho da Câmara Municipal de Vila Nova da Barquinha, materializa um conjunto de princípios e normas de comportamento que inspiram e estão subjacentes a toda a atuação desenvolvida por este órgão do Município, reclamada pela natureza da sua missão e pelas especificidades das atribuições que lhe estão cometidas.

Assim:

Considerando que comportamentos indesejáveis por parte quer de superiores hierárquicos, quer de qualquer trabalhador subordinado, que afetem a dignidade da mulher e do homem no trabalho, são inaceitáveis;

Considerando que tais comportamentos são passíveis de criar um ambiente intimidador, hostil ou humilhante para a pessoa a que se dirigem;

Considerando o objetivo de impedir a ocorrência de assédio e, caso ele ocorra, garantir a aplicação das medidas adequadas para punir e prevenir a sua repetição;

Considerando que a tutela da dignidade da pessoa humana acresce à tutela da igualdade e da não discriminação e que o direito internacional e convencional tem considerado o assédio no trabalho como um atentado ao conceito de trabalho digno;

Considerando que a Carta Social Europeia, no seu artigo 26.º “Direito à dignidade no trabalho”, trata o assédio moral e sexual do trabalhador, com vista a assegurar o exercício efetivo do direito de todos os trabalhadores à proteção da sua dignidade no trabalho, promovendo a sensibilização, a informação e a prevenção em matéria de assédio no local de trabalho, ou em relação com o trabalho, e a tomar todas as medidas apropriadas para proteger os trabalhadores contra tais comportamentos, designadamente, em matéria de atos condenáveis ou explicitamente hostis e ofensivos dirigidos reiteradamente contra qualquer assalariado no local de trabalho e a tornar todas as medidas apropriadas para proteger os trabalhadores contra tais comportamentos;

Atendendo que o combate significa o reforço da dimensão qualitativa do trabalho, o qual passa pela melhoria das relações sociais no local de trabalho, em conformidade com legislação da União Europeia sobre o assédio no local de trabalho;

Considerando que a Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 59.º, n.º 1, alínea b), estabelece que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes e que a tutela do assédio moral e sexual é reforçada pelo conteúdo das normas da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas que estabelecem que o empregador público deve respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador e proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico, como moral;

E que a Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017 de 2 de outubro, reforçou o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio tornando obrigatória, também, para o setor público, a adoção de um código de boa conduta para prevenção e combate ao assédio no trabalho;

Considerando, ainda, o compromisso público da defesa dos valores da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, assume-se este Código de Conduta como instrumento privilegiado na resolução de questões éticas, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita;

Aprova-se, o seguinte Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, enquanto instrumento de autorregulação adotado pela Câmara Municipal de Vila Nova da Barquinha na matéria, nos termos do artigo 71.º, n.º 1, alínea k) da Lei Geral em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação.

O presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, pretende estabelecer, nos termos da Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto, uma referência para todos os colaboradores do Município de Vila Nova da Barquinha, contribuindo para que o mesmo seja reconhecido como exemplo de honestidade, responsabilidade e rigor.



## **Câmara Municipal de Vila Nova da Barquinha**

### **PREÂMBULO**

### **CAPÍTULO I**

### **DISPOSIÇÕES INTRODUTÓRIAS**

#### **Artigo 1.º**

##### **Objeto**

O presente Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas na Câmara Municipal de V. N. da Barquinha, constituindo um instrumento auto regulador, 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**

Este Código aplica-se a todos os trabalhadores da Câmara Municipal de V. N. da Barquinha e das Relações de Trabalho, aos seus colaboradores e aos titulares de cargos dirigentes.

#### **Artigo 3.º**

##### **Princípios Gerais**

- 1 - No exercício das suas atividades, funções e competências, a Câmara Municipal de V. N. da Barquinha e os seus trabalhadores devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da mesma, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
- 2 - Os trabalhadores e dirigentes da Câmara Municipal de V. N. Barquinha não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades da Câmara, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.
- 3 - A Câmara Municipal de V. N. Barquinha assume uma política de não consentimento à prática de assédio no trabalho.

#### **Artigo 4.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 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- O assédio é sexual quando os comportamentos referidos no número anterior revestirem carácter sexual (convites de teor sexual, envio de mensagens de teor sexual, tentativa de contacto físico constrangedor, chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais, gestos obscenos, etc.).
- 6 - Estão designadamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio no trabalho
  - 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 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;



## **Câmara Municipal de Vila Nova da Barquinha**

- 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 e superiores
- 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 ou a outros superiores hierárquicos;
- o) Insinuar sistematicamente que o colega tem problemas mentais
- 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) Criar sistematicamente situações objetivas de stress que provoquem no destinatário da conduta o seu descontrolo, designadamente alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.

### **Artigo 5.º**

#### **Autores e vítimas**

- 1 - O assédio pode ser praticado por qualquer superior hierárquico (vertical) ou por trabalhadores subordinados (horizontal) bem como por terceiros que interajam com a Câmara Municipal de V. N. Barquinha.
- 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 destinatária da prática de um ato de assédio.

## **CAPÍTULO II**

### **Procedimento interno**

#### **Artigo 6.º**

##### **Denúncia**

- 1 - O trabalhador/a que considere ser alvo de assédio no trabalho deve reportar a situação ao seu/sua superior hierárquico, ao Dirigente da Divisão ou da Unidade orgânica respetiva.
- 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 algum trabalhador tome conhecimento da violação das disposições do presente código deverá dar conhecimento superiormente para efeitos de eventual instauração do competente procedimento disciplinar, devendo este, se for o caso iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o superior hierárquico com competência disciplinar, tome conhecimento da infração, conforme o n.º 2 do artigo 178 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

#### **Artigo 7.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 à circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da(s) vítima(s) e do(s) 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 reduzido a escrito pelo dirigente responsável.

- 3 - A inspeção-Geral de Finanças, e a Autoridade para as Condições de Trabalho em cumprimento do estabelecimento no n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, disponibilizaram endereço



## **Câmara Municipal de Vila Nova da Barquinha**

eletrónico próprio nos seus sites institucionais para a receção das queixas de assédio em contexto laboral no sector 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 pela Câmara Municipal de V. N. Barquinha no tratamento de situações de assédio de que tome conhecimento.

### **Regime de Proteção ao Denunciante e Testemunhas**

#### **CAPÍTULO III**

#### **Regimes Sancionatórios**

##### **Artigo 8.º**

##### **Procedimentos e responsabilidade civil**

1 - A Câmara Municipal de V. N. Barquinha, instaura procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada e publicada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho.

2 - A prática de assédio constitui também contraordenação muito grave, prevista no artigo 29.º, n.º 5 do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei, que dão origem aos respetivos procedimentos a instaurar pelas entidades competentes.

3 - A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no artigo 28.º do Código do Trabalho, em matéria de indemnização por ato discriminatório.

##### **Artigo 9.º**

##### **Publicidade da decisão**

Não pode ser nunca dispensada a aplicação da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória quando esteja em causa prática de assédio que consubstancie a contraordenação tipificada no n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho.

##### **Artigo 10.º**

##### **Responsabilidade do empregador**

1 - A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, a qual será fixada em regulamentação própria, é da entidade empregadora pública.

2 - A responsabilidade pelo pagamento da reparação dos danos emergentes de doença profissional prevista no número anterior é da Segurança Social, nos termos legalmente previstos, ficando esta subrogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros vincendos.

##### **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 da Câmara Municipal 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, 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.



## **Câmara Municipal de Vila Nova da Barquinha**

### **Artigo 12.º**

#### **Presunções legais**

Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de outra sanção aplicada para punir uma infração, até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos á igualdade, não discriminação e assédio.

### **Artigo 13.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, praticada pelo empregador público ou por seu representante.

## **CAPÍTULO IV**

### **Prevenção do Assédio**

#### **Artigo 14.º**

##### **Medidas preventivas**

Cabe ao Presidente da Câmara, ou a quem este delegue a competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consulta regular aos/às trabalhadores/as de todas Divisões e Unidades que integram a estrutura flexível da Câmara Municipal de Vila Nova da Barquinha
- b) Consulta regular aos/ às Chefes de Divisão e outros cargos de chefia;
- c) Constituir uma Comissão composta por dois elementos, um designado pela entidade empregadora pública e um designado pelos trabalhadores, para acompanhamento permanente das situações de assédio no trabalho, por forma a identificar os riscos e as situações de assédio e propor a adoção de medidas de prevenção, combate e eliminação das mesmas;
- d) 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;
- e) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
- f) Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes;
- g) No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

## **CAPÍTULO V**

### **Disposições Finais**

#### **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 da Câmara Municipal de Vila Nova da Barquinha, bem como divulgado junto dos que iniciam funções de acordo com o previsto na alínea g) do artigo 14.º do presente Código.

#### **Artigo 16.º**

##### **Revisão**

O presente Código deve ser revisto no período de quatro anos ou sempre que se verificarem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

#### **Artigo 17.º**

##### **Entrada em vigor**

O presente Código de Conduta entra em vigor, após a sua aprovação, na data da sua publicitação e divulgação a todos os trabalhadores/colaboradores e dirigentes da Câmara Municipal de Vila Nova da Barquinha

*Publique-se na página da internet do Município*

6

*acim*