

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

PREÂMBULO

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho tem como intuito prevenir e combater a prática de assédio no trabalho e servir de referência aos seus destinatários no sentido de garantir a salvaguarda da integridade moral dos trabalhadores e outros colaboradores, assegurando, designadamente, o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade individual de cada um.

A publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no setor privado e na Administração Pública, procedendo à alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que atualmente prevê na alínea k), do n.º 1, do artigo 71.º, a adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Neste sentido, o Município da Marinha Grande, como entidade empregadora veio definir e implementar medidas em conformidade, estabelecendo procedimentos formais para identificar situações de assédio, adotando para o efeito o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, promovendo o respeito e a cooperação entre todos os trabalhadores num ambiente de trabalho saudável, respeitoso e digno, visando e garantindo que não são admissíveis ou toleradas quaisquer práticas de assédio, com comportamentos indesejáveis por parte, quer de superiores hierárquicos, quer de qualquer trabalhador, que afetem a integridade moral e dignidade individual no trabalho.

Assumindo uma política de tolerância zero face à prática de assédio no trabalho, a Câmara Municipal deliberou na sua reunião de ----, aprovar, ao abrigo da já citada alínea k), do n.º 1, do artigo 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual, e alínea k) “*in fine*”, do n.º 1, do artigo 33.º do Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado em anexo à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na

sua redação atual, o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho no Município da Marinha Grande.

CAPÍTULO I

Disposições introdutórias

Artigo 1.º

Lei habilitante

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, doravante apenas Código, é elaborado ao abrigo do disposto no artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa, alínea k), do n.º 1, do artigo 71.º-da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual e alínea k) “*in fine*”, do n.º 1, do artigo 33.º do Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado em anexo à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual.

Artigo 2.º

Objeto

O presente Código tem como finalidade a prevenção e o combate da prática de assédio moral e sexual no trabalho, mediante o estabelecimento de regras que contribuam para que o local de trabalho seja reconhecido como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, que salvguarde a integridade moral de todos aqueles que, de forma permanente ou ocasional, prestem serviço no Município da Marinha Grande, assegurando, desta forma, o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

Artigo 3.º

Âmbito de aplicação

1 - O presente Código aplica-se a todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes do Município da Marinha Grande, independentemente do vínculo laboral a que se encontrem sujeitos, ficando igualmente abrangidos todos aqueles que prestem serviço no Município a título ocasional, designadamente ao abrigo de estágios, formações em contexto de trabalho, medidas de apoio ao emprego.

2 – O presente Código abrange todas as relações no âmbito da atividade do Município da Marinha Grande, quer estas se desenvolvam no horário de trabalho normal ou fora dele, presencialmente ou através de tecnologias de informação e comunicação, assim como em viagens de trabalho e formação ou outras, em representação do Município.

Artigo 4.º

Combate ao assédio e à discriminação

O Município da Marinha Grande assume uma política de tolerância zero face à prática de assédio no trabalho, pelo que os destinatários do presente Código devem atuar, no exercício das suas atividades, funções e competências, no mais estrito cumprimento dos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, não podendo adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, com base, nomeadamente, na origem étnica ou na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, situação familiar ou económica, condição social, ideologia política ou religião.

Artigo 5.º

Definições

1 - Para efeitos do presente Código, entende-se por:

- a) “Assédio moral”, todo e qualquer comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do procedimento concursal de recrutamento ou no local de trabalho, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, incluindo-se nesse comportamento, nomeadamente, a perseguição profissional, a intimidação, o isolamento social e a humilhação social;

- b) “Assédio sexual”, o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido na alínea anterior, tal como insinuações sexuais, atenção sexual não desejada, contacto físico e agressão sexual e aliciamento.

2 - A utilização no presente Código da expressão «assédio» abrange tanto o assédio moral, como o assédio sexual.

Artigo 6.º

Relações Internas

Os destinatários do presente Código devem, na sua conduta interpessoal, promover relações cordiais e saudáveis adotando, designadamente, os seguintes comportamentos:

- a) Fomentar o respeito pelo próximo, disponibilidade para o outro, partilha de informação, espírito de equipa e de pertença à organização;
- 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 intervir com o normal desempenho da sua função, bem como da dos outros trabalhadores ou dirigentes.

Artigo 7.º

Autores e vítimas de práticas de assédio

O assédio pode adotar as seguintes formas:

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

Artigo 8.º

Medidas de prevenção e combate ao assédio

Compete ao Presidente da Câmara Municipal da Marinha Grande, ou a quem este delegue essa competência, a implementação de medidas de diagnóstico, prevenção e gestão humanizada de pessoas, nomeadamente:

- a) Promover uma cultura organizacional de tolerância zero quanto à prática de assédio;
- b) Assegurar que os trabalhadores e dirigentes conhecem os seus direitos e deveres em matérias relacionadas com o assédio;
- c) Garantir a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, em observância das normas legais, designadamente, em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da inexistência de represálias sobre os participantes e testemunhas;
- d) Promover ações de sensibilização, informação e formação, tendo como principal foco a promoção de um ambiente de trabalho cordial e saudável, pautado pelo respeito mútuo nas relações interpessoais, no local de trabalho e fora dele, divulgando o presente Código a todos os seus destinatários.

Artigo 9.º

Práticas Proibidas

1 - É proibida a prática de assédio no trabalho, sob qualquer das suas formas.

2 - São proibidos os comportamentos, suscetíveis de configurarem práticas de assédio, nomeadamente:

- a) Intimidar fisicamente ou psicologicamente trabalhadores ou superiores hierárquicos;
- b) Ameaçar de forma expressa ou implícita, atacar verbalmente ou fisicamente, nomeadamente através de comentários ofensivos da dignidade da pessoa, de insultos e comentários sarcásticos, da utilização de tom brusco ou desagradável ou ridicularização, de forma direta ou indireta, de uma determinada característica física ou psicológica;
- c) Insinuar-se sexualmente através de piadas ou comentários, tentar ou concretizar contactos físicos não desejados, promover uma atenção sexual não desejada, através, designadamente, de convites para encontros não desejados, propostas de natureza sexual não desejadas ou de perguntas intrusivas e ofensivas sobre a vida privada;

- d) Divulgar de forma sistemática rumores, calúnias, citação de boatos, comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre trabalhadores ou superiores hierárquicos;
- e) Atribuir sistematicamente funções desadequadas à categoria profissional ou não atribuir quaisquer funções profissionais;
- f) Promover a exclusão e o isolamento social do trabalhador, não permitindo o contacto com os seus colegas de trabalho ou chefias;
- g) Promover sistematicamente situações de stress com o objetivo de levar o trabalhador ao descontrolo;
- h) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados;
- i) Promover ou tomar ações de retaliação contra quem tenha comunicado ou participado num procedimento relativo a uma situação de assédio.

CAPÍTULO II

Procedimento interno da participação do assédio

Artigo 10.º

Denúncia

1 – Os destinatários deste Código, que se considerem alvo de assédio no trabalho ou tenham conhecimento de práticas suscetíveis de indiciar situações de assédio devem proceder à denúncia do mesmo:

- a) À Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, através do endereço de e-mail recursos.humanos@cm-mgrande.pt; ou
- b) Ao seu superior hierárquico; ou
- c) Ao Presidente da Câmara Municipal, ou ao vereador com competência delegada em matéria de gestão de recursos humanos; ou
- d) Através de link disponível para o efeito, no sítio eletrónico da Inspeção Geral das Finanças ([Nova Participação de Assédio | IGE](#)) ou da Autoridade para as Condições do Trabalho ([Iniciar Sessão na ACT](#)).

2 - A denúncia deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar práticas de assédio, designadamente, quanto às

circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da vítima e do assediador, indicando a prova testemunhal, documental ou pericial, caso exista.

3 - A denúncia, se meramente verbal, será reduzida a escrito, mediante termo lavrado para o efeito, o qual deve ser assinado, depois de datado, pelo queixoso ou participante e por quem recebeu a queixa ou participação.

Artigo 11.º

Competência para instauração de procedimento disciplinar

A competência para instaurar procedimento disciplinar contra os respetivos subordinados é do Presidente da Câmara, do vereador com competência delegada em matéria de gestão de recursos humanos e dos superiores hierárquicos.

Artigo 12.º

Procedimento interno

1 – O Presidente da Câmara Municipal, o vereador com competência delegada em matéria de gestão de recursos humanos ou o superior hierárquico do denunciante, que tenham recebido uma denúncia, devem, no dia útil seguinte à sua receção, instaurar o respetivo procedimento disciplinar.

2- Nos casos em que a denúncia é apresentada na Divisão Administrativa e de Recursos Humanos deve a mesma remetê-la no mesmo dia ao Presidente da Câmara, para efeitos do antecedente n.º 1.

3 - Quando os factos reportados sejam passíveis de ser considerados infração penal, dá-se obrigatoriamente notícia deles ao Ministério Público competente para promover o respetivo procedimento criminal.

4 - Quando se conclua que a denúncia é infundada e dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória ou injuriosa, a Câmara Municipal participa o facto criminalmente, sem prejuízo da instauração do respetivo procedimento disciplinar.

Artigo 13.º

Proteção do denunciante e testemunhas

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 desencadeado por assédio, até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício ao contraditório.

Artigo 14.º

Confidencialidade

É assegurada a confidencialidade do procedimento quanto ao denunciante, ao denunciado, ao teor da denúncia, meios de prova testemunhal, documental ou pericial, abrangendo as diligências realizadas ou a realizar, pelo que todos os intervenientes devem agir com o sigilo necessário para proteger a dignidade e a privacidade de cada um, de modo a garantir a isenção, a igualdade e a transparência de todo o procedimento.

CAPÍTULO III

Regime sancionatório

Artigo 15.º

Sanções

- 1 - A violação do disposto no presente Código pelos seus destinatários, constitui infração disciplinar dando origem ao respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das demais consequências legalmente previstas.
- 2 - A determinação e aplicação da sanção disciplinar deve obedecer à lei vigente, tendo em consideração a gravidade da mesma e as circunstâncias em que foi praticada, designadamente o seu carácter doloso ou negligente, pontual ou continuado.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 16.º

Fiscalização

A Câmara Municipal deve promover mecanismos internos que permitam o acompanhamento e fiscalização do cumprimento do presente Código.

Artigo 17.º

Remissão e Omissões

Em tudo o que não esteja especificamente previsto no presente Código, aplicam-se as disposições constantes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

Artigo 18.º

Publicitação e Divulgação

O presente Código é publicado na página eletrónica do Município (www.cm-mgrande.pt) e divulgado a todos os trabalhadores da Câmara Municipal da Marinha Grande.

Artigo 19.º

Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicitação na página eletrónica do Município.