FORNOS DE ALGODRES
MUNICÍPIO

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

FORNOS DE ALGODRES
MUNICÍPIO

Conteúdo

Lei habilitante....4
Objeto....5
Âmbito de aplicação....5
Princípios Gerais....5
Definição de assédio....6
Autores e vítimas....6
Denúncia....7
Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia....7
Denúncia Abusiva....8
Procedimentos e responsabilidade civil....8
Publicidade da decisão....9
Confidencialidade e garantias....9
Presunções legais....10
Justa causa de cessação do vínculo....10
Medidas preventivas....10
Publicitação e Divulgação....11
Revisão....11
Entrada em vigor....11

MUNICÍPIO DE FORNOS DE ALGODRES

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

Justificação

O Município de Fornos de Algodres é uma autarquia local que visa a prossecução de interesses próprios da população residente na circunscrição do seu concelho, mediante órgãos representativos por ela eleitos, cujo quadro de competências e regime jurídico de funcionamento dos órgãos dos municípios constam da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro e ainda da Lei n.º 169/99 de 18 de setembro, com as posteriores alterações, nas partes não revogadas pela Lei n.º 75/2013.

No âmbito da sua missão, o Município de Fornos de Algodres, os seus trabalhadores e titulares de cargos dirigentes deve 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.

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 da norma que se contem no seu artigo 13.º, bem como a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas estabelece no artigo 71.º, 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.

A entrada em vigor da 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, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto -Lei n.º 480/99, de 9 de novembro, tornando obrigatória, também para o setor público, a adoção de um código de boa conduta para prevenção e combate ao assédio no trabalho, atenta a remissão operada pelo artigo 4.º, n.º 1, alínea *d*), bem como o estabelecido no artigo 71.º, n.º 1, alíneas *c*) e *k*), da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho.

Neste contexto, o presente Código é um instrumento que tem como princípio a valorização de todos os trabalhadores ou colaboradores do Município, promovendo o respeito. Pelo seu âmbito, induz todos aqueles sobre a necessidade de formação 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.

As orientações veiculadas no Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho da CITE, de março de 2013, divulga, como instrumento de apoio à "autorregulação" nesta temática, bem como a informação divulgada pela Inspeção-Geral de Finanças sobre a matéria do assédio no referido contexto laboral, aplica -se ao setor público, em cumprimento do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto.

Cabe ao Município de Fornos de Algodres 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.

Assim,

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; e após serem auscultados os interessados, em cumprimento no estabelecido no n.º 2, do artigo 75.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas.

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

CAPÍTULO I

Disposições introdutórias

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 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 de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas no Município de Fornos de Algodres, 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.

Artigo 3.º

Âmbito de aplicação

1. O presente Código aplica -se a todos os colaboradores, prestadores de serviços e titulares de cargos dirigentes do Município de Fornos de Algodres, independentemente da modalidade ou duração do vínculo ao abrigo do qual exercem funções.
2. Também se aplica o presente Código, às pessoas referidas no número anterior, no âmbito da atividade que desenvolvam e por causa desta, dentro ou fora do horário normal de trabalho, no local habitual de trabalho ou fora deste, incluindo viagens de trabalho.

Artigo 4.º

Princípios Gerais

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, o Município de Fornos de Algodres e os seus trabalhadores devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses do mesmo, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
2. Os trabalhadores e dirigentes do Município de Fornos de Algodres não podem 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 Município de Fornos de Algodres assume uma política de não consentimento à prática de assédio no trabalho.
4. Compete ao Município de Fornos de Algodres, 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 e acompanhar todas as situações que indiciem a prática de assédio;
d. Proceder à divulgação do presente Código a todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes, incluindo aqueles que prestem serviço no Município de Fornos de Algodres a título ocasional ou temporário (Anexo 1);
e. No processo de contratação de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código (Anexo 1).

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 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.
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 caráter 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.

Artigo 6.º

Autores e vítimas

Podem ser autor ou vítima de assédio moral e/ou sexual quaisquer colaboradores, prestadores de serviços, trabalhadores, titulares de cargos dirigentes e terceiros que interajam com o Município de Fornos de Algodres.

CAPÍTULO II

Procedimento interno

Artigo 7.º

Denúncia

1. Qualquer pessoa que julgue ter sido vítima ou que tenha testemunho direto de ato de assédio no trabalho no âmbito abrangido por este Código de Conduta deve reportar a situação a qualquer dirigente superior ou intermédio do Município, em particular ao dirigente da unidade orgânica onde desempenha funções, exceto quando este seja o visado pela participação.
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. As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções no Município de Fornos de Algodres são objeto de queixa, a efetuar por dirigente do Município de Fornos de Algodres, 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.
4. Caso se comprove que a denúncia não é verdadeira, pode 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 8.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 denúncia, participação ou queixa relativas a situações de assédio no trabalho, pode ser dirigida pelo endereço eletrónico do Município de Fornos de Algodres criado para o efeito.
4. Constitui dever de todos os dirigentes intermédios que recebam a participação ou denúncia reportá-la imediatamente ao superior hierárquico do Município de Fornos de Algodres, exceto se algum dirigente superior é visado pela participação ou denúncia, caso em que esta deve ser reportada à Inspeção-Geral dos Serviços de Justiça.
5. A Inspeção-Geral de Finanças e a Autoridade para as Condições de Trabalho, em cumprimento do estabelecido no n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto, disponibilizaram endereço eletrónico próprio http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx e

ltfp.art4@igf.gov.pt, para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor público e no setor privado, respetivamente.

6. 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 pelo Município de Fornos de Algodres no tratamento das situações de assédio de que tome conhecimento.
7. A participação ou denúncia determina a abertura de processo de inquérito, para apuramento dos factos em causa, a instruir pelos Serviços Jurídicos do Município de Fornos de Algodres e tem como objetivo a recolha de informações e obtenção de esclarecimentos, provas e diligências necessárias, para esclarecimentos dos factos reportados.
8. A instauração do processo de inquérito deve ser acompanhada, sempre que tal se mostre conveniente, das medidas cautelares necessárias para proteção da vítima de assédio e do participante, designadamente contra a reiteração e ou o agravamento dos comportamentos de assédio ou de qualquer forma de retaliação.

Artigo 9.º

Denúncia Abusiva

Quando se conclua que a queixa ou denúncia é infundada ou dolosamente no intuito de prejudicar outrem, que contenha falsas declarações, ou que contenha matéria difamatória, em particular quando a própria queixa configure assédio, o Município de Fornos de Algodres promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha.

CAPÍTULO III

Regimes sancionatórios

Artigo 10.º

Procedimentos e responsabilidade civil

1. O Município de Fornos de Algodres 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, na sua redação atual, 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.
4. Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a prestadores ou fornecedores de bens ou serviços ou trabalhadores de empresas prestadoras ou fornecedoras de bens ou serviços, o Município de Fornos de Algodres deverá instaurar um processo de averiguações tendente ao apuramento dos factos, podendo o contrato cessar com fundamento em justa causa pela violação do compromisso assumido pelo Município de Fornos de Algodres de não tolerância ao assédio.

Artigo 11.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 12.º

Confidencialidade e garantias

1. É garantida a confidencialidade relativamente a denunciantes, testemunhas e em relação à denúncia, até à dedução da acusação.
2. As pessoas que apresentem queixa ou denúncia de situações de assédio são especialmente protegidas pelo Município de Fornos de Algodres em relação a todo o tipo de formas de retaliação ou tentativas de retaliação, sem prejuízo do disposto no artigo anterior, sendo o seu anonimato assegurado dentro dos limites impostos pela Lei.
3. As situações de retaliação estão, assim como o assédio, sujeitas a procedimento disciplinar.
4. Os trabalhadores e dirigentes do Município de Fornos de Algodres 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.
5. É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.
6. 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.

Artigo 13.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 à igualdade, não discriminação e assédio.

Artigo 14.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 15.º

Medidas preventivas

Cabe ao Presidente da Câmara Municipal de Fornos de Algodres, 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 as Divisões e/ou Unidades
b. Coordenações de serviços do Município de Fornos de Algodres;
c. Consulta regular aos/às Chefes de Divisão, Unidade, Coordenadores de Serviço e outras chefias;
d. 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;
e. 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;
f. Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
g. Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes;

h. 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 16.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 Fornos de Algodres, bem como divulgado junto dos que iniciam funções de acordo com o previsto na alínea *g*) do artigo 14.º do presente Código.

Artigo 17.º

Revisão

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

Artigo 18.º

Entrada em vigor

O presente Código de Conduta entra em vigor, após a sua aprovação, na data da sua publicitação.

Anexo I – Declaração de cumprimento das disposições do Código de Boa Conduta para a Prevenção de Assédio no Trabalho do Município de Fornos de Algodres

Declaração

Eu, abaixo assinado, ... declaro, sob compromisso de honra que tomei conhecimento e comprometo-me a observar as normas, os princípios de atuação, as obrigações e deveres que o Código de Boa Conduta para a Prevenção de Assédio no Trabalho do Município de Fornos de Algodres define e estabelece para todos os seus colaboradores.

Fornos de Algodres, em _____ de _____ de 20___

Assinatura: _____

Função: _____