



Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio Laboral

Preâmbulo

A publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, visando reforçar o quadro legislativo para a prevenção e combate da prática de assédio no trabalho na Administração Pública, procedeu a alterações à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Em consequência, a LTFP incluiu, na alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º, a obrigação do empregador público adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio laboral e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Assim, o Município de Tomar, em cumprimento do disposto na alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da LTFP, adota o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio Laboral, que tem como princípio a valorização de todos os colaboradores do Município de Tomar e a promoção de um ambiente organizacional saudável, contribuindo para que o local de trabalho seja reconhecido como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral e liberdade de todas as pessoas que trabalham e/ou colaboram com o Município de Tomar, assegurando o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

Objeto

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio Laboral, seguidamente designado por «Código», enquanto instrumento auto regulador de situações, comportamentos e condutas suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho, estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados e respeitados por forma a promover um ambiente de trabalho saudável, assente nos pilares da dignidade e do respeito.

Artigo 2.º

Objetivos

O Código visa:

1. Defender e promover os valores da não discriminação e do combate contra o assédio moral e sexual no trabalho;
2. Garantir a salvaguarda da integridade moral de todos os colaboradores, incluindo dirigentes, e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.
3. Servir como instrumento adicional de resolução de questões éticas, morais e comportamentais no Município de Tomar.

Artigo 3.º

Âmbito de aplicação

1. O presente Código aplica-se a todos os colaboradores e dirigentes do Município de Tomar, aos titulares de órgãos autárquicos e membros dos seus gabinetes, nas relações entre si e com terceiros.
2. O presente Código aplica-se também a todos os prestadores de serviços a título ocasional ou duradouro.
3. O presente Código incide sobre as relações estabelecidas no âmbito do exercício de funções e competências profissionais, mesmo que ocorram fora do local de trabalho.

Artigo 4.º

Princípios Gerais

1. Todos os que se encontram abrangidos pelo presente Código devem atuar, no exercício das suas funções e competências, de acordo com os princípios da integridade, da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.
2. Todos os que se encontram abrangidos pelo presente Código não podem adotar comportamentos discriminatórios nas relações interpessoais, entre si ou com terceiros, nomeadamente com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, ideologia política ou religião.
3. O Município de Tomar incorpora uma política de não consentimento e repúdio da prática de assédio no trabalho.

Artigo 5.º

Definições de assédio

1. Entende-se o assédio como a prática de um comportamento indesejado, intencional e repetitivo, com o objetivo ou a consequência de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou desestabilizador.
2. Constitui assédio moral o comportamento indesejado e perseguido como abusivo, praticado de forma persistente e reiterada, suscetível de vitimizar, desvalorizar, humilhar, ameaçar ou comprometer a outra pessoa, podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, podendo incluir violência psicológica ou física.

3. Constitui assédio sexual o reiterado comportamento indesejado e abusivo, de cariz sexual ou com conotação sexual, 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.

CAPÍTULO II

PREVENÇÃO E COMBATE DO ASSÉDIO

Artigo 6.º

Medidas de prevenção e combate

1. É da responsabilidade da Presidente da Câmara de Tomar, ou a quem este delegue competências, a implementação de medidas de diagnóstico, prevenção e gestão humanizada de pessoas, nomeadamente:

- a)** Assegurar que os colaboradores e dirigentes conhecem os seus direitos e deveres em matérias relacionadas com qualquer forma de assédio;
- b)** Garantir a avaliação periódica de riscos psicossociais no local de trabalho;
- c)** Promover ações de sensibilização, informação e formação a todos os níveis hierárquicos, tendo em 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;
- d)** Assegurar 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 as testemunhas;
- e)** Proceder à divulgação do presente Código junto dos colaboradores, titulares de cargos dirigentes e titulares de cargos políticos;
- f)** No processo de admissão de trabalhadores, submeter declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Boa Conduta.

2. É da responsabilidade de todos os referidos no art.º 3.º:

- a)** Respeitar os princípios e normas constantes do presente Código, independentemente de onde desempenhem as suas funções, da sua posição hierárquica, competências, responsabilidades ou tipo de vínculo laboral com o Município de Tomar;
- b)** Adotar um comportamento dentro dos padrões normais de respeito, dignidade e urbanidade, incorporados no Código de Ética e Conduta do Município de Tomar, nas relações, internas ou externas, decorrentes do cumprimento das suas funções;
- c)** Participar nas ações de formação sobre a temática.

Artigo 7.º

Práticas Proibidas

1. É proibida a prática de assédio no trabalho, em qualquer uma das suas formas.

2. São proibidos, entre outros, os seguintes comportamentos, suscetíveis de configurarem práticas de assédio:

- a) Qualquer forma de intimidação, física ou psicológica, em prejuízo da liberdade e privacidade do colaborador;
- b) Ameaças de qualquer tipo, expressas ou implícitas;
- c) Ataques verbais e/ou físicos, incluindo comentários ofensivos da dignidade;
- d) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;
- e) Comportamentos indesejados, de carácter sexual sob forma verbal, como perguntas intrusivas da vida privada ou propostas de cariz sexual; não-verbal, como olhares insinuantes; ou física, como tocar, agarrar, beijar ou tentar;
- f) Aliciar ou prejudicar um colaborador em função da prática de favores sexuais;
- g) Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colaboradores;
- h) Atribuir sistematicamente funções alheias ou desadequadas à categoria profissional;
- i) Promover o isolamento social do colaborador;
- j) Qualquer ação de retaliação contra um colaborador que tenha comunicado, assistido ou participado num processo ou procedimento relativo a uma situação de assédio.

CAPÍTULO III

FORMA, CONTEÚDO E PROCEDIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DE ASSÉDIO

Artigo 8.º

Participação de situações de assédio laboral

1. Quem for alvo de práticas de assédio ou delas testemunha tem a obrigação de reportar a situação a uma das seguintes opções:

- a) Ao superior hierárquico imediato e/ou ao dirigente máximo da unidade orgânica a que pertence e/ou;
- b) Ao dirigente dos Recursos Humanos e/ou;
- c) Ao Membro do Executivo Municipal com o pelouro dos Recursos Humanos e/ou;
- d) À Presidente da Câmara Municipal;
- e) Através da caixa institucional, específica para o efeito: assedio@cm-tomar.pt.

2. Todos os que tenham conhecimento de práticas suscetíveis de indiciar situações de assédio praticadas por um colaborador, devem apresentar participação por escrito a qualquer superior

hierárquico daquele, e prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.

3. A 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, horas e local dos mesmos, identidade do denunciante e do denunciado, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial eventualmente existentes.

4. Em alternativa ou cumulativamente aos procedimentos referidos no número anterior, poderá igualmente ser efetuada participação junto da Inspeção-Geral de Finanças que disponibiliza um formulário eletrónico próprio para a receção de participações de assédio em contexto laboral no setor público:

<https://www.igf.gov.pt/transparencia/informacao-assedio/paginas-participacao-assedio/nova-participacao.aspx>

5. Toda a informação comunicada pela Inspeção-Geral de Finanças relativa à prática de situações de assédio no universo municipal, é tida em consideração pelo Município de Tomar para efeitos de adoção dos procedimentos adequados à sua resolução, prevenção e combate.

Artigo 9.º

Procedimento interno

1. A participação efetuada nos termos do artigo anterior determina a abertura do procedimento adequado ao apuramento dos factos descritos;

2. É dado seguimento imediato a qualquer participação de assédio, devendo ser elaborado o relatório com os factos apurados no prazo máximo de 10 dias úteis, a iniciar no dia útil seguinte à receção da participação.

3. Os denunciados são informados da participação, bem como do seu conteúdo, no prazo de 24 horas após a sua receção, conferindo-lhes a oportunidade de responderem no prazo máximo de 5 dias.

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, por declarações prestadas ou factos apurados em processos decorrentes da situação que os originou, excetuando o previsto no n.º3 do artigo 11.º.

2. A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo.

Artigo 11.º

Sanções

1. Sem prejuízo das consequências penais, contraordenacionais ou civis, que dão origem aos respetivos procedimentos a instaurar pelas entidades competentes, a violação do disposto no presente Código constitui infração disciplinar.

2. O Município de Tomar instaura procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, sempre que do relatório referido no n.º 2 do artigo 9.º do presente Código, se apure a existência de uma situação de assédio laboral.

3. No caso de se comprovar que a participação é falsa e dolosamente apresentada com o objetivo de prejudicar alguém, de caráter difamatório ou injurioso, o Município de Tomar deverá promover a instauração do respetivo procedimento disciplinar e participar o facto criminalmente.

4. A prática de assédio laboral, nomeadamente pela sua gravidade ou reiteração, pode inviabilizar a manutenção do vínculo de emprego público e constituir fundamento para despedimento.

3. No caso de se comprovar que a participação é falsa e dolosamente apresentada com o objetivo de prejudicar alguém, de caráter difamatório ou injurioso, o município de Tomar deverá promover a instauração do respetivo procedimento disciplinar e participar o facto criminalmente.

4. A prática de assédio laboral, nomeadamente pela sua gravidade ou reiteração, pode inviabilizar a manutenção do vínculo de emprego público e constituir fundamento para despedimento.

Artigo 12.º

Confidencialidade

1. É garantida a confidencialidade dos intervenientes e do conteúdo do processo decorrente de uma participação de uma possível situação de assédio laboral.

2. Os colaboradores e dirigentes do Município de Tomar, que no exercício das suas funções vierem a tomar conhecimento de participações ou do seu conteúdo, não podem divulgar ou dar a conhecer quaisquer informações relacionadas com as mesmas, exceto se tal tiver sido autorizado nos termos da lei.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Artigo 13.º

Fiscalização

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

Artigo 14.º

Divulgação

O presente código será objeto de divulgação mediante a disponibilização na página institucional do Município de Tomar.

Artigo 15.º

Remissão

Em todas as questões que se coloquem quanto a situações de assédio laboral que não estejam especificadas no presente Código, devem aplicar-se as disposições previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e, subsidiariamente, no Código do Trabalho e no Regulamento Geral de Proteção de Dados.

Artigo 16.º

Revisão

O código será revisto sempre que ocorra alteração da legislação aplicável, de acordo com o procedimento administrativo previsto para a aprovação.

Artigo 17.º

Entrada em vigor

O presente Código entrará em vigor no 1.º dia após a sua aprovação.