

Código de Boa Conduta

para a Prevenção e Combate ao Assédio

no Trabalho no Município de Azambuja

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa estabelece na sua alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, que todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito 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.

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em anexo à [Lei n.º 35/2014](#), de 20 de junho.

Tendo em conta estas alterações a LGTFP determina, na alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º, o dever de o empregador público adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao Assédio no Trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Desta forma, para cumprimento das disposições legais referidas, o Município de Azambuja adota o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

A conceção deste Código tem como fim a promoção de um ambiente organizacional saudável, assente na valorização e respeito de todos que trabalham e/ou colaboram com o Município de Azambuja, assegurando o seu direito a condições de trabalho que respeitem o seu bem-estar, dignidade e liberdade individual.

Pretende-se com este garantir a salvaguarda de princípios morais e éticos no local de trabalho atendendo aos valores da integridade, responsabilidade e rigor, considerando o assédio no trabalho como uma violação ao conceito de trabalho digno.

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

Lei Habilitante

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, seguidamente designado por «Código», é elaborado ao abrigo do disposto no artigo 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 da alínea k), do n.º 1 do artigo 71.º, n.º 1, e do artigo 75.º ambos 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 é um instrumento autorregulador de situações, comportamentos e condutas suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho, que estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados e respeitados por forma a promover um ambiente de trabalho saudável, assente na dignidade e do respeito.

Artigo 3º.

Objetivos

O presente Código tem por objetivo:

- a) Defender e promover a não discriminação e o combate ao assédio moral e sexual no trabalho;
- b) 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.
- c) Servir como instrumento adicional de resolução de questões éticas, morais no Município de Azambuja, bem como questões relacionadas com quaisquer comportamentos contrários aos valores e princípios enunciados neste Código.

Artigo 4º.

Âmbito de aplicação

1. O presente Código aplica-se a todos os colaboradores e dirigentes do Município de Azambuja, aos titulares de órgãos autárquicos e membros dos seus gabinetes, bem como a todos aqueles que prestem serviço a título ocasional ou temporário, nas relações entre si e com terceiros.
2. 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 5º.

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, não podendo 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.
2. O Município de Azambuja tem como política a não tolerância e repúdio da prática de assédio no trabalho.

Artigo 6.º

Definições de assédio

1. Entende-se por assédio no trabalho a prática de um comportamento indesejado, intencional e reiterado, 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.

CAPÍTULO II
PREVENÇÃO E COMBATE DO ASSÉDIO

Artigo 7.º

Medidas de prevenção e combate

1. Qualquer pessoa abrangida por este Código deve adotar uma postura de prevenção, denúncia, combate e eliminação de comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho.
2. É da responsabilidade do Presidente da Câmara de Azambuja, 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, disponibilizar o Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do Município de Azambuja e submeter a respetiva declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no Código.
3. É da responsabilidade de todos:
 - 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 Azambuja;
 - b) Adotar um comportamento dentro dos padrões normais de respeito, dignidade e urbanidade, incorporados no Código de Ética do Município de Azambuja, nas relações, internas ou externas, decorrentes do cumprimento das suas funções;
 - c) Participar nas ações de formação sobre a temática.

Artigo 8.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 PROCEDIMENTO EM CASO DE ASSÉDIO

Artigo 9.º

Participação de situações de assédio laboral

1. Qualquer pessoa que se considere vítima de assédio moral ou sexual nos termos constantes deste Código deve comunicar a situação:
 - a) Ao superior hierárquico imediato e/ou ao dirigente máximo da unidade orgânica a que pertence; e/ou
 - b) Ao Membro do Executivo Municipal com o pelouro dos Recursos Humanos; e/ou
 - c) Ao Presidente da Câmara Municipal; ou
 - d) Através do correio eletrónico para o endereço assedio@cm-azambuja.pt
2. Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio, nos termos do presente Código e demais legislação em vigor, devem participá-las nos termos referidos no número anterior, bem como 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.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 Azambuja para efeitos de adoção dos procedimentos adequados à sua resolução, prevenção e combate.

Artigo 10.º

Procedimento

1. A participação efetuada nos termos do artigo anterior determina a abertura de um processo de inquérito destinado ao apuramento dos factos descritos, nos termos previstos na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
2. Concluída a instrução, o inquiridor elabora, no prazo de 10 dias, o seu relatório, que remete imediatamente ao Presidente da Câmara.
3. Sempre que do relatório referido no número anterior se apure a existência de uma situação de assédio laboral, praticada por colaborador sujeito ao poder disciplinar, o Presidente da Câmara determina a instauração de processo disciplinar, podendo, o processo de inquérito constituir, por decisão do Presidente da Câmara, a fase de instrução do processo disciplinar, deduzindo o instrutor, no prazo de 48 horas, a acusação do infrator ou infratores, seguindo-se os demais termos previstos na lei.

Artigo 11.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.º 3 do artigo 12.º.
2. A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo.

Artigo 12.º

Sanções e Responsabilidade Civil

1. A violação do disposto no presente Código constitui infração disciplinar.
2. 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 Presidente da Câmara promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar e participa o facto criminalmente.
4. A prática de assédio constitui ainda contraordenação muito grave, prevista no n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei, que dá origem aos respetivos procedimentos a instaurar pelas entidades competentes.
5. O disposto nos números anteriores não prejudica o ressarcimento de danos patrimoniais e não patrimoniais ao abrigo do regime geral da responsabilidade civil.

Artigo 13.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 Azambuja, 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 14.º

Fiscalização

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

Artigo 15.º

Publicidade

O presente Código deve ser objeto de divulgação interna e no site institucional do Município de Azambuja.

Artigo 16.º

Legislação subsidiária

Em tudo o que não estiver previsto no presente Código, aplicar-se-ão as disposições legais previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação em vigor, e no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação.

Artigo 17.º

Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação em reunião de Câmara.