

# CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO DO MUNICÍPIO DE FERREIRA DO ALENTEJO

## **NOTA JUSTIFICATIVA**

A publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro, veio reforçar o quadro legal no âmbito da prevenção e combate da prática de assédio no trabalho, introduzindo alterações na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, bem como no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

A alteração preconizada vem destacar a necessidade de o empregador proceder à adoção de um Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho e à instauração de procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Neste sentido, compete ao Município de Ferreira do Alentejo definir e implementar medidas em conformidade, adotando, para o efeito, o presente Código de Boa Conduta, dando cumprimento ao disposto na alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas e no regime previsto no Código do Trabalho.

O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho tem como propósito estabelecer uma política de prevenção de riscos psicossociais, defender os princípios e valores de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, servindo também de guia orientador no âmbito da resolução de questões éticas, morais e comportamentais, nos termos da legislação vigente.

O presente Código foi elaborado ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 136.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pela Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro.

## **CAPÍTULO I**

### **Disposições Gerais**

#### **Artigo 1º**

##### **Objeto**

1 — O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, adiante designado por Código ou Código de Boa Conduta, estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas pelo Município de Ferreira do Alentejo, bem como as normas de conduta que determinam a atuação e os comportamentos dos seus colaboradores.

2 — O presente Código constitui um instrumento autorregulador e 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**

1 — O presente Código de Boa Conduta aplica -se a todos os trabalhadores do Município de Ferreira do Alentejo, nas relações entre si (relações internas) e para com os cidadãos, empresas ou entidades (relações externas), independentemente do seu vínculo contratual, função que desempenhem ou posição hierárquica que ocupem.

2 — Aplica-se também a colaboradores ou prestadores de serviços independentemente do seu vínculo contratual ou função que desempenhem.

3 — Os membros dos órgãos municipais ficam sujeitos às disposições deste Código na parte que lhes seja aplicável, em tudo o que não seja contrariado pelo estatuto normativo específico a que se encontram sujeitos.

## **Artigo 3.º**

### **Compromisso**

1 — O Município de Ferreira do Alentejo, enquanto entidade empregadora, promove o respeito mútuo e repudia expressamente qualquer prática de discriminação e de assédio moral e/ou sexual no trabalho, por ser incompatível com a dignidade da pessoa humana.

2 — O Município de Ferreira do Alentejo está empenhado em manter nos seus locais de trabalho uma política de prevenção e combate a toda e qualquer forma de assédio e/ou violência, por ato lícito ou ilícito, assente, ou não, em fatores discriminatórios.

## **Artigo 4.º**

### **Princípios gerais**

No exercício das suas atividades, funções e competências, todos os abrangidos por este Código devem atuar no respeito pelos princípios da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho e em conformidade com a missão, visão e valores do Município de Ferreira do Alentejo.

## **Artigo 5.º**

### **Relações internas**

1 — Todos os abrangidos por este Código devem, na sua conduta interpessoal, promover a existência de relações cordiais e saudáveis, designadamente, adotando os seguintes comportamentos:

a) Fomentar o respeito pelo próximo, disponibilidade para o outro, partilha de informação, espírito de equipa e de pertença ao Município de Ferreira do Alentejo;

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, dentro ou fora do local de trabalho.

2 — Os trabalhadores com funções dirigentes devem, no âmbito da respetiva unidade orgânica que dirigem e nas relações intrainstitucionais, desenvolver e inculcar aos seus colaboradores uma cultura de respeito, rigor, zelo e transparência, estimulando o diálogo, o espírito de equipa, colaboração e partilha, no seio do serviço.

## **Artigo 6.º**

### **Discriminação e Assédio**

1 — É proibida a prática de qualquer ato discriminatório e de assédio em qualquer das suas vertentes.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior são considerados comportamentos discriminatórios os adotados com base:

i) Ascendência;

ii) Idade;

iii) Sexo;

iv) Orientação sexual;

v) Estado Civil;

vi) Situação familiar;

vii) Situação económica;

viii) Instrução;

ix) Origem ou condição Social;

x) Património genético;

xi) Capacidade de trabalho reduzida;

xii) Deficiência;

xiii) Doença crónica;

xiv) Nacionalidade;

xv) Origem étnica ou raça;

xvi) Território de origem;

- xvii) Língua;
- xviii) Religião;
- xix) Convicções políticas ou ideológicas;
- xx) Filiação sindical.
- xxi) quaisquer outros fatores de discriminação.

3 — Entende -se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, que inequivocamente tenha o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou desestabilizador.

4 — O assédio é caracterizado pela intencionalidade e pela repetição ou continuação no tempo e pode ocorrer no exercício de funções ou atividades, no local de trabalho ou fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este.

5 — Constitui assédio moral o conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica e/ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número três do presente artigo.

6 — Constitui assédio sexual o conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos, de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número três do presente artigo.

### **Artigo 7.º**

#### **Formas de assédio**

O assédio pode adotar as seguintes formas:

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

### **Artigo 8.º**

#### **Comportamentos ilícitos**

1 — Estão designados e expressamente vedados os seguintes comportamentos, suscetíveis de serem considerados como assédio moral no trabalho:

- a) Promover o isolamento ou a falta de contacto com chefias ou em relação a colegas;
- b) Transferir o trabalhador de serviço ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- c) Estabelecer sistematicamente objetivos impossíveis de atingir ou prazos impossíveis de cumprir;
- d) Desvalorizar sistematicamente o trabalho realizado;
- e) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à respetiva categoria profissional;
- f) Não atribuir quaisquer funções, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- g) Apropriar -se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados, sem identificação do autor das mesmas;
- h) Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais;
- i) Falar constantemente aos gritos ou de forma intimidatória;
- j) Fazer ameaças de despedimento recorrentes;
- k) Criar sistematicamente situações de stress com o objetivo de provocar o descontrolo;
- l) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física, psicológica ou outra;
- m) Fazer sistematicamente críticas em público a colegas, subordinados ou superiores hierárquicos.

2— Estão designados e expressamente vedados os seguintes comportamentos, suscetíveis de serem considerados como assédio sexual no trabalho:

- a) Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- b) Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens indesejados e de teor sexual;
- c) Realizar telefonemas, enviar cartas, sms ou e -mails indesejados, de caráter sexual;
- d) Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- e) Promover o contacto físico intencional e não solicitado ou provocar abordagens físicas desnecessárias;

- f) Agressão ou tentativa de agressão sexual;
- g) Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, podendo esta relação ser expressa e direta ou meramente insinuada.

3 — Excetua -se do disposto nos números anteriores as situações de carácter isolado que possam constituir ilícito disciplinar ou criminal, mas não configuram situações de assédio por não terem carácter repetitivo.

4 — Não constitui assédio moral, nomeadamente:

- a) O conflito laboral pontual;
- b) As decisões legítimas advenientes da organização de trabalho;
- c) As agressões ocasionais, quer físicas quer verbais e que possam constituir ilícito disciplinar ou criminal;
- d) O legítimo exercício do poder hierárquico ou disciplinar (v.g. poder de direção, emissão de ordens, avaliação de desempenho, instauração de processo disciplinar);
- e) A pressão profissional decorrente do exercício de cargos de alta responsabilidade.

5 — Não constitui assédio sexual, nomeadamente:

- a) A aproximação romântica entre colegas ou envolvendo superiores hierárquicos, livremente recíproca ou que não seja indesejada e repelida;
- b) Os elogios ocasionais.

## **CAPÍTULO II**

### **Procedimento interno**

#### **Artigo 9.º**

##### **Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia**

1 — Qualquer pessoa que considere ser vítima de assédio tem a obrigação de reportar a situação mediante uma das seguintes opções:

- a) Ao seu superior hierárquico ou ao dirigente da unidade orgânica a que pertence e/ou;
- b) Ao Vereador responsável pelo pelouro da sua área ou da área dos Recursos Humanos e/ou;
- d) Ao Presidente da Câmara;
- e) Através do endereço eletrónico: [assedio.trabalho@cm-ferreira-alentejo.pt](mailto:assedio.trabalho@cm-ferreira-alentejo.pt) (trabalhadores afetos à Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo);

2 — Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio devem participá-las a qualquer das entidades referidas no número anterior e prestar a devida colaboração.

3 — A denúncia ou 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, hora e local dos mesmos, identidade da vítima e do assediante, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

4 — A denúncia ou participação, se meramente verbal, será reduzida a escrito.

5 — Em alternativa ou cumulativamente ao procedimento referido no número um do presente artigo, poderá igualmente ser efetuada denúncia para a Inspeção-Geral de Finanças, em cumprimento do estabelecido no n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que disponibiliza endereço eletrónico próprio (lftp.art4@igf.gov.pt) para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor público.

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 Ferreira do Alentejo no tratamento das situações de assédio de que tome conhecimento.

7 — As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções no Município de Ferreira do Alentejo são objeto de queixa, a efetuar pelo dirigente, pela vítima ou por qualquer trabalhador que deles tenha conhecimento, junto da Inspeção-Geral de Finanças.

8 — Caso se comprove que a denúncia ou participação 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 penais.

## **Artigo 10.º**

### **Confidencialidade e garantias**

1 — É garantida a confidencialidade relativamente a denunciantes, participantes e testemunhas.

2 — Somente as partes interessadas, o Presidente da Câmara e os elementos designados para acompanhar e efetuar a instrução do processo devem conhecer a denúncia ou a participação, e o seu conteúdo.

3 — Os trabalhadores e dirigentes do Município que, no exercício das suas funções vierem a tomar conhecimento da denúncia ou participação, bem como do seu conteúdo, não as podem divulgar ou dar a conhecer informações com elas relacionadas, mesmo após a cessação das funções, salvo se tal informação já tiver sido autorizada ou puder ser tornada pública, nos termos da lei.

4 — É igualmente assegurada absoluta confidencialidade relativamente a todos os dados pessoais recolhidos, que serão usados exclusivamente no âmbito das atribuições e finalidades previstas no presente código.

5 — É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.

6 — O denunciante ou participante 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.

### **CAPÍTULO III**

#### **Regimes sancionatórios e responsabilidade**

##### **Artigo 11.º**

##### **Procedimentos sancionatórios**

1 — Sempre que o Município de Ferreira do Alentejo tome conhecimento de comportamento praticado por quem esteja abrangido pelo âmbito de aplicação do presente Código, suscetível de integrar o disposto no artigo 8.º, deve averiguar da veracidade dos factos e, se recolher indícios suficientes, promover a instauração do competente procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, ou praticar qualquer outro ato que ao caso se revele adequado.

2 — A prática de assédio constitui também contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei, que dão origem aos respetivos procedimentos a instaurar pelas entidades competentes.

3 — Para efeitos do número anterior, o Município de Ferreira do Alentejo, sempre que tiver conhecimento de situações de assédio no trabalho, alerta o serviço com competência inspetiva para a área laboral aplicável ao caso, bem como o Ministério Público.

4 — 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.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Prevenção e combate ao assédio**

##### **Artigo 12.º**

##### **Medidas preventivas e de combate ao assédio**

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 — Constituem atribuições do Município de Ferreira do Alentejo no âmbito da prevenção e combate ao assédio moral e sexual, as seguintes:

- 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 atritos e conflitos entre trabalhadores, entre trabalhadores e as chefias, e com terceiros;
- b) Sinalizar e acompanhar todas as situações que indiciem a prática de assédio;
- c) 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;
- d) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
- e) Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores, titulares de cargos dirigentes, elementos dos órgãos e gabinetes autárquicos, incluindo aqueles que prestem serviço a título temporário ou ocasional;
- f) No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Boa Conduta.

## **CAPÍTULO V**

### **Disposições finais e transitórias**

#### **Artigo 13.º**

##### **Interpretação**

A interpretação das disposições do presente Código, bem como a resolução de dúvidas resultantes da sua aplicação são da competência do Presidente da Câmara.

#### **Artigo 14.º**

##### **Casos omissos**

Em tudo o que não se mostre expressamente previsto no presente código, aplicar -se -ao as disposições previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, bem como, na Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro na sua redação atual e demais legislação em vigor.

#### **Artigo 15.º**

##### **Divulgação e Publicitação**

O presente Código de Boa Conduta será divulgado de acordo com o previsto nas alíneas e) e f) do n.º 2 do artigo 12.º do presente Código, sendo disponibilizado no sítio da Internet do Município de Ferreira do Alentejo.

### **Artigo 16.º**

#### **Revisão**

O presente Código deve ser revisto sempre que ocorra alteração da legislação aplicável ou sempre que se verifiquem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

### **Artigo 17.º**

#### **Entrada em vigor**

O presente Código entra em vigor no dia seguinte à data da publicação na 2.ª série do Diário da República.