

## **CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE FRONTEIRA**

### **Preâmbulo**

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no setor privado e na Administração Pública, procedendo a alterações 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, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), e ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro.

Nesta conformidade, o Município de Fronteira, como entidade empregadora deve adotar um código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, de acordo com a alínea k) do n.º 1, do art.º 71.º, da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho e com a alínea k) do n.º 1, do art.º 127º, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e demais legislação vigente.

No Município de Fronteira incentiva-se o respeito e a cooperação entre todos/as trabalhadores/as num ambiente de trabalho respeitoso e digno, pelo que não são admissíveis ou toleradas quaisquer práticas de assédio, com comportamentos indesejáveis por parte, quer de superiores hierárquicos/as, quer de qualquer trabalhador/a, que afetem a dignidade da mulher e do homem no trabalho.

Neste sentido, cabe ao Município de Fronteira 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, doravante denominado apenas de Código de Conduta, o qual pretende defender os valores da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, servindo também de guia no âmbito da resolução de questões éticas, morais e comportamentais, nos termos legalmente impostos pela legislação em vigor.

Assim, considerando a remissão operada pelo artigo 4.º, n.º 1, alínea d), da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, em matéria de assédio, para as disposições da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, bem como o estabelecido no artigo 71.º, n.º1, alíneas c) e k), da LTFP, quanto aos deveres do empregador público;

E tendo sido auscultadas as organizações representativas dos/as trabalhadores/as, em cumprimento do estabelecido no n.º 2, do artigo 75.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, a Câmara Municipal de Fronteira, atento o disposto no artigo 33.º, n.º 1, alínea K), da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, aprova o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

## **CAPÍTULO I**

### **Disposições introdutórias**

#### **Artigo 1.º Objeto**

O presente Código de Conduta estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas pelo Município de Fronteira, 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 2.º Âmbito de aplicação**

1. O presente Código de Conduta aplica-se a todos os/as trabalhadores/as do Município de Fronteira, nas relações entre si (relações internas) e para com os/as cidadãos/cidadãs, 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 de Conduta 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 Princípios Gerais**

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, o Município de Fronteira e os/as seus/suas trabalhadores/as devem atuar, tendo em vista a prossecução dos interesses do Município, em conformidade com o presente Código de Conduta, respeitando os princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
2. Todos/as os/as abrangidos/as pelo presente Código de Conduta 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. É proibida a prática de assédio no local de trabalho ou fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este.

#### **Artigo 4.º Relações Internas**

1. Todos/as os/as abrangidos/as por este Código de Conduta 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 Fronteira;

- 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.

#### **Artigo 5.º Definição de assédio**

1. Entende-se por assédio a prática intencional, sistemática e reiterada de um comportamento indesejado com o objetivo de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador da pessoa visada.
2. O assédio moral consiste em ameaças, ataques verbais ou atitudes físicas de conteúdo agressivo, ofensivo ou humilhante, podendo abranger a violência física e/ou psicológica.
3. O assédio sexual consiste num 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 de práticas de assédio**

1. O assédio pode ser praticado por qualquer superior hierárquico/a (vertical) ou por trabalhadores/as subordinados/as (horizontal), bem como por terceiros que interajam com o Município de Fronteira.
2. Podem ser vítimas de assédio quer os inferiores hierárquicos do/a assediante, quer os superiores hierárquicos do/a assediante, bem como qualquer pessoa que seja destinatário/a da prática de um ato de assédio.

#### **Artigo 7.º Comportamentos ilícitos**

1. São considerados ilícitos os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio moral, sem prejuízo de outros comportamentos poderem, igualmente, vir a configurar prática de assédio moral:
  - a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados/as;
  - b) Promover o isolamento social;
  - c) Ridicularizar sistematicamente, de forma direta ou indireta, uma característica pessoal;
  - d) Fazer ameaças de despedimento;
  - e) Estabelecer sistematicamente objetivos inexecutáveis;
  - f) Atribuir sistematicamente funções desadequadas à respetiva categoria profissional;
  - g) Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;

- j) Sonegar discriminadamente e sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de colegas ou de subordinados/as ou relativas ao funcionamento dos serviços;
- l) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas; m) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária; o) Insinuar sistematicamente que o/a trabalhador/a ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
- p) Fazer observações com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde, de colegas ou subordinados/as;
- q) Transferir o/a trabalhador/a de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- r) Exercer sistematicamente conduta intimidatória sobre o/a trabalhador/a;
- t) Criar sistematicamente situações objetivas de stress que provoquem no destinatário/a da conduta o seu descontrolo, designadamente alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.

2. São considerados ilícitos os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio sexual, sem prejuízo de outros comportamentos poderem, igualmente, vir a configurar prática de assédio sexual:

- a) Repetir sistematicamente observações sugestivas sobre a aparência ou condição sexual;
- b) Realizar telefonemas, enviar cartas, mensagens ou e-mails indesejados, de carácter sexual;
- c) Promover de modo excessivo o contacto físico intencional e não solicitado ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
- d) Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou meramente insinuada.

## **CAPÍTULO II**

### **Procedimento interno**

#### **Artigo 8.º Denúncia**

1. O/A trabalhador/a que considere ser alvo de assédio no trabalho deve reportar a situação ao seu/sua superior hierárquico/a, ao/à dirigente da unidade orgânica respetiva e ao Presidente da Câmara Municipal ou a quem for delegada esta competência.
2. Todos/as os/as que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio ou que um/uma trabalhador/a praticou infração disciplinar por práticas de assédio, podem participá-la a qualquer superior hierárquico/a daquele/a e devem prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.

3. Sempre que a Câmara Municipal de Fronteira tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta, tomará as diligências necessárias ao apuramento dos factos descritos.
4. As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções no Município de Fronteira são objeto de queixa a efetuar pela vítima, pelo/a dirigente, ou por qualquer trabalhador/a que deles tenha conhecimento, junto da Inspeção-Geral de Finanças.
5. 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 9.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 consubstanciarem práticas de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da(s) vítima(s) 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 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, disponibiliza endereço eletrónico próprio, para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor público.
4. 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 Fronteira no tratamento das situações de assédio de que tome conhecimento.

### **CAPÍTULO III**

#### **Regime sancionatório**

#### **Artigo 10.º Procedimentos e responsabilidades**

1. Sempre que o Município de Fronteira tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, instaura procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, quando estejam em causa trabalhadores/as sobre os/as quais tenha poder disciplinar.
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 Fronteira, 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.

### **Artigo 11.º Confidencialidade e garantias dos/as denunciante e testemunhas**

1. É garantida a confidencialidade relativamente a denunciante, testemunhas e em relação à denúncia, até à dedução da acusação.
2. É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.
3. O/A denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados/as 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.
4. Os/as trabalhadores/as e dirigentes do Município de Fronteira 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.

### **Artigo 12.º Responsabilidade do empregador**

1. O município, como entidade empregadora pública, é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, nos termos legais.

### **Artigo 13.º Justa causa de cessação do vínculo**

Constitui justa causa de cessação do vínculo, pelo/a trabalhador/a em funções públicas, a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do/a trabalhador/a, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador público.

## **CAPÍTULO IV**

### **Prevenção do Assédio**

#### **Artigo 14.º Medidas preventivas**

Cabe ao Presidente da Câmara, ou a quem for delegada esta competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consulta regular aos/às trabalhadores/as;
- b) Consulta regular aos/às dirigentes;
- 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/as denunciante/participante;
- d) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;

e) Proceder à divulgação deste Código de Conduta aos/às trabalhadores/as e titulares de cargos dirigentes;

f) No processo de admissão de trabalhadores/as fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

## **CAPÍTULO V**

### **Disposições Finais**

#### **Artigo 15.º Remissão e Omissões**

Em tudo o que não se mostre expressamente previsto no presente Código de Conduta, aplicar-se-ão as disposições previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e no Código do Trabalho.

#### **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 Fronteira, bem como no Portal Interno.

#### **Artigo 17.º Revisão**

O presente Código de Conduta pode ser modificado ou revisto no período de quatro anos ou sempre que se verificarem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão, mantendo-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte.

#### **Artigo 18.º Entrada em vigor**

O presente Código de Conduta, após a sua aprovação pelo Órgão Executivo Municipal, entra em vigor no dia seguinte à data da sua divulgação no sítio eletrónico do Município de Fronteira, e no seu Portal Interno.