



MUNICÍPIO DE VALPAÇOS

Edital n.º 141/2020

Sumário: Regulamento do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do Município de Valpaços.

Amílcar Rodrigues Alves Castro de Almeida, Presidente da Câmara Municipal de Valpaços, para efeitos do disposto no artigo 139.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, e no artigo 56.º do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, torna público que a Assembleia Municipal de Valpaços, em sessão ordinária realizada no dia 16 de dezembro de 2019, sob proposta da Câmara Municipal sancionada em reunião de 05 de dezembro de 2019, deliberou, por unanimidade, aprovar o Regulamento do Código de Boa Conduta Para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do Município de Valpaços, precedido de audiência dos interessados, nos termos do artigo 100.º, n.º 1 do Código do Procedimento Administrativo.

6 de janeiro de 2020. — O Presidente da Câmara, *Dr. Amílcar Castro de Almeida*.

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

Preâmbulo

Um código de ética fixa normas que regulam os comportamentos das pessoas dentro de uma organização.

O Município de Valpaços, como pessoa coletiva de direito público, entende que os seus trabalhadores e titulares de cargos dirigentes, no exercício das suas funções públicas, devem orientar a sua conduta pelos princípios da transparência e da legalidade, da não discriminação e boa-fé, entre outros, de forma a aumentar a credibilidade e prestigiar o serviço onde se encontram integrados.

Igualmente, o Município de Valpaços sempre incentivou o respeito e a cooperação entre todos os trabalhadores num ambiente de trabalho harmonioso e digno, tendo sempre considerado como não aceitáveis ou toleradas quaisquer práticas de assédio.

Apesar de a ética não ser coativa, ou seja, não implica a aplicação de penas legais, o código de conduta supõe uma normativa interna de cumprimento obrigatório, mantendo uma linha de comportamento uniforme entre todos os colaboradores de Valpaços.

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto vem reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no setor privado e na Administração Pública, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

O artigo 29.º, n.º 1 do Código do Trabalho, reforça a proibição da prática de assédio e o artigo 71.º, n.º 1 alínea k) da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, determina que sejam adotados códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que se tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Cumprindo-se os normativos previstos neste Código de Boa Conduta, haverá ganhos económicos e financeiros, já que, ao atuar-se no estrito respeito das normas aqui plasmadas, evitar-se-ão reclamações/procedimentos administrativos, até do foro judicial, o que acarreta custos para todas as partes envolvidas.

O Projeto de Regulamento foi submetido à audiência dos interessados nos termos previstos no artigo 100.º, n.º 1 do Código de Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro e artigo 75.º n.º 2 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho.

O presente Regulamento é aprovado ao abrigo do disposto no artigo 112.º n.º 7 e 241.º ambos da Constituição da República Portuguesa; nos artigos 97.º a 101.º do Código do Procedimento Administrativo; artigo 71.º, n.º 1 alínea k) da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, tendo sido aprovado pela Assembleia Municipal ao abrigo do disposto na alínea g), do n.º 1, do artigo 25.º, do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro.

CAPÍTULO I

Disposições Gerais

Artigo 1.º

Objeto

1 — O presente Código de Conduta estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas pelo Município de Valpaços, constituindo um instrumento auto regulador, 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.

2 — O Código visa, igualmente, dar a conhecer à/ao cidadã/ão o grau de exigência interna adotado pelo Município de Valpaços, clarificando as normas de conduta que determinam a atuação e comportamento dos seus funcionários e funcionárias.

Artigo 2.º

Âmbito de Aplicação

1 — O presente código de conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, aplica-se a todos os trabalhadores do Município de Valpaços, sem prejuízo de todas as disposições legais ou regulamentares aplicáveis, ficando igualmente abrangidos todos aqueles que prestem serviço no município a título permanente ou ocasional.

2 — O presente Código aplica-se ainda a todos os elementos dos órgãos autárquicos e membros de gabinetes de apoio durante o cumprimento dos seus mandatos.

3 — O presente Código aplica-se, ainda, a todos os que exerçam cargos de direção, enquanto vigorar a respetiva comissão de serviço.

Artigo 3.º

Princípios Gerais

1 — Todos os trabalhadores do Município de Valpaços, elementos dos órgãos autárquicos, membros de gabinetes de apoio e todos aqueles que prestem serviços no município a título permanente ou ocasional, no exercício das suas atividades, funções e competências, devem atuar em conformidade com o presente código de boa conduta, respeitando os princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

2 — Todos os abrangidos por este regulamento não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades do Município de Valpaços, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, ideologia política e religião.

3 — O presente código de conduta incide sobre todas as relações relacionadas com o trabalho, mesmo que ocorram fora do local de trabalho.

Artigo 4.º

Proibições

1 — É proibida qualquer prática de assédio no desempenho de quaisquer funções no Município de Valpaços.

2 — É expressamente proibido a qualquer trabalhador, elementos dos órgãos autárquicos, membros de gabinetes de apoio e todos aqueles que prestem serviços no município a título permanente ou ocasional, no desempenho de funções, e imediatamente após o início e término daquelas, nas imediações e instalações e/ou utilizando material propriedade do município, tais como, ferramentas ou meios informáticos ou outras, designadamente para:

- a) Utilizar ou divulgar literatura, calendários, *posters* ou outros, com conteúdos de natureza sexual e quaisquer objetos de natureza sexual;
- b) Aceder a *sites* pornográficos;
- c) Utilizar o correio eletrónico profissional para envio de mensagens com conteúdos de natureza sexual.

Artigo 5.º

Relações internas

1 — Todos os abrangidos por este regulamento 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 Valpaços;
- 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.

2 — No exercício das suas funções, os trabalhadores devem agir com lealdade, espírito de equipa e zelo, no cumprimento das tarefas que lhes são atribuídas.

3 — Os trabalhadores com funções dirigentes devem, no âmbito da respetiva unidade orgânica que dirigem e nas relações intrainstitucionais desenvolver e incutir 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

Classificação de uma situação como assédio

1 — Classifica-se como assédio o conjunto de comportamentos percecionados como abusivos, sendo um processo continuado, prologando no tempo e de carácter reiterado com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizado.

2 — Constitui assédio moral o comportamento reiterado, indesejado, nomeadamente 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, desrespeitoso, humilhante ou desestabilizador.

3 — Constitui assédio sexual, o comportamento reiterado, indesejado de cariz sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou efeito de 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, desrespeitoso, humilhante ou desestabilizador.

4 — Situações de carácter isolado, ainda que não se considerem assédio, podem constituir crime, devendo ser tratadas no âmbito penal.

5 — Não constitui assédio moral, designadamente:

- a) O conflito laboral pontual;
- b) O legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar;
- c) A pressão decorrente do exercício de cargos de alta responsabilidade.
- d) As decisões legítimas advenientes da organização de trabalho, desde que conformes ao contrato de trabalho;
- e) As agressões ocasionais, quer físicas quer verbais, as quais podendo constituir crime, não traduzem, pelo facto de não terem carácter repetitivo, situações de assédio.

6 — 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.

Artigo 7.º

Consequências

A prática de assédio é passível de instauração de procedimento disciplinar e constitui contra-ordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade contraordenacional e/ou penal prevista nos termos da Lei.

Artigo 8.º

Autores e Vítimas

1 — O assédio pode ser praticado por qualquer superior hierárquico (vertical) ou por trabalhadores subordinados (horizontal), bem como por terceiros que interajam com o Município da Valpaços.

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 da prática de um ato de assédio.

Artigo 9.º

Comportamentos ilícitos considerados como assédio

1 — Estão, designadamente, vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio moral:

- a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados;
- b) Promover o isolamento social;
- c) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica pessoal;
- d) Fazer ameaças de despedimento recorrentes;
- e) Estabelecer sistematicamente objetivos impossíveis de atingir ou prazos impossíveis de cumprir;
- f) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à respetiva categoria profissional;
- g) Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;



- h) Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados, sem identificação do autor das mesmas;
- i) Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento perante outros colegas e superiores hierárquicos;
- j) Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento dos serviços, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais;
- k) Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas;
- l) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- m) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;
- n) Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
- o) Insinuar sistematicamente que o/a trabalhador/a ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
- p) Fazer brincadeiras frequentes ou graves com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de outros colegas ou subordinados;
- q) Transferir o/a trabalhador/a de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- r) Falar constantemente aos gritos ou de forma intimidatória;
- s) Marcar o número de vezes e contar o tempo que o/a trabalhador/a demora na casa de banho;
- t) Criar sistematicamente situações objetivas de stress que provoquem no destinatário da conduta o seu descontrolo, designadamente alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.

2 — Estão, designadamente, vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio sexual:

- a) Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- b) Enviar reiteradamente desenhos, fotografias ou imagens indesejados e de teor sexual;
- c) Realizar telefonemas, enviar cartas, mensagens ou *e-mails* indesejados, de carácter sexual;
- d) Promover o contacto físico intencional e não solicitado excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
- e) Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- f) 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 10.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 dirigente da unidade orgânica respetiva, ao Vereador do pelouro ou ao Presidente da Câmara Municipal de Valpaços.

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 — Sempre que a Câmara Municipal da Valpaços 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 Valpaços são objeto de queixa, a efetuar pelo dirigente responsável, 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.

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 11.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 pelo dirigente responsável.

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 (LTFP.art4@igf.gov.pt) 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 Valpaços no tratamento das situações de assédio de que tome conhecimento.

CAPÍTULO III

Regime Sancionatório

Artigo 12.º

Procedimento e responsabilidades

1 — O Município de Valpaços instaura procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho e quando estejam em causa trabalhadores sobre os 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 Valpaços, 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 13.º

Responsabilidade do empregador

1 — A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é da entidade empregadora.

2 — A responsabilidade pelo pagamento da reparação dos danos emergentes de doença profissional prevista no número anterior é da segurança social, nos termos legalmente previstos, ficando esta sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros de mora vincendos.

Artigo 14.º

Confidencialidade e garantias

1 — É garantida a confidencialidade relativamente a denunciantes, testemunhas e em relação à denúncia, até à dedução da acusação.

2 — Os trabalhadores e dirigentes do Município de Valpaços 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.

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

4 — 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 15.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.

CAPÍTULO IV

Prevenção do assédio

Artigo 16.º

Medidas preventivas

Cabe ao Presidente da Câmara Municipal de Valpaços, 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 de todas as Unidades Orgânicas do Município de Valpaços;
- 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 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 e titulares de cargos dirigentes;
- f) 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 17.º

Remissão

Em tudo o que não se mostre expressamente previsto no presente Código, aplicar-se-ão as disposições previstas no Código do Trabalho.

Artigo 18.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 Valpaços, bem como divulgado junto dos que iniciam funções de acordo com o previsto na alínea f) do artigo 16.º do presente Código.

Artigo 19.º

Entrada em vigor

O presente Código de Conduta entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação no *Diário da República*, nos termos do disposto no artigo 139.º do Código de Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro.

312899392