

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO DO MUNICÍPIO DE AMARANTE

Preâmbulo

A elaboração do presente código resulta de uma obrigatoriedade legal, introduzida pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que procedeu à décima segunda alteração ao Código de Trabalho e à sexta à Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, e que tem como objeto o *reforço do quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no setor privado e na Administração Pública*.

Esta lei está por sua vez alinhada com a Diretiva de Igualdade de Género do Parlamento Europeu e do Conselho, sobre a implementação do princípio da igualdade de oportunidades e tratamento igual de Mulheres e Homens em assuntos de trabalho e ocupação; com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e concretização da Agenda 2030, aprovados por Portugal enquanto membro da Organização das Nações Unidas, em 215.

O presente Código pretende dar cumprimento a este dever legal, estabelecendo um conjunto de princípios, compromissos e procedimentos em relação à matéria do assédio no trabalho, que vincula todos, dirigentes e trabalhadores do Município de Amarante, mas também significa a materialização de uma política de respeito pela dignidade e liberdade de todas as pessoas que trabalham e colaboram com o Município de Amarante, assente em princípios fundamentais de equidade, dignidade, responsabilidade e comprometimento de todos na criação de um ambiente organizacional saudável.

O presente Código cumpre as disposições legais já referidas sobre a matéria, tendo seguido o *guia para a elaboração de Código de Boa Conduta para a prevenção de combate ao assédio no trabalho*, publicado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

Assim, ao abrigo da al. k) do n.º 1 do artigo 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, é elaborado o seguinte Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

O presente Código tem por objeto definir medidas de prevenção e combate ao assédio no trabalho no Município de Amarante, com vista à promoção de um ambiente laboral saudável e de práticas que estimulem o respeito e a colaboração.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

O Código aplica-se a todos os trabalhadores, dirigentes e colaboradores ocasionais do Município de Amarante, independentemente da modalidade ou duração do vínculo ao abrigo do qual exercem funções.

Artigo 3.º

Compromissos

1 - O Município de Amarante assume uma política de não consentimento de condutas qualificáveis como assédio no trabalho, em qualquer das suas formas, por parte dos trabalhadores, dirigentes e colaboradores ocasionais, para com colegas, munícipes, parceiros ou quaisquer pessoas com as quais interajam.

2 - Todos os abrangidos pelo âmbito de aplicação deste Código devem, na sua conduta interpessoal, promover a existência de relações cordiais e saudáveis, adotando, designadamente os seguintes comportamentos:

- a) Fomentar o respeito, a disponibilidade para com o outro, a partilha de informação e o espírito de equipa;
- b) Agir com cortesia, bom senso e autodomínio na resolução de todas situações que se apresentem em contexto profissional.

3 - Todas as participações de situações passíveis de assédio serão tratadas com seriedade, confidencialidade, de forma ágil e a sua tramitação urgente.

4 - As pessoas envolvidas nos processos de assédio deverão ser tratadas com respeito e ter a sua dignidade preservada.

5 - Todos os envolvidos no processo de assédio deverão ser tratados de igual forma, independentemente da carreira, categoria, unidade orgânica onde exerçam funções e posição hierárquica que ocupem na estrutura organizacional do Município de Amarante.

Artigo 4.º

Definições

1 - Para efeitos de aplicação do presente Código, considera-se:

a) Assédio - todo o comportamento indesejado, sob forma verbal, não verbal ou física, 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, humilhante ou desestabilizador;

b) Assédio moral - o comportamento indesejado percecionado como abusivo, podendo consistir num ataque verbal de conteúdo ofensivo ou humilhante, ou em atos subtis que poderá abranger violência física e/ou psicológica. Tem como objetivo diminuir a autoestima da(s) pessoa(s) alvo e, em ultima instancia por em causa a sua ligação ao local de trabalho. As vítimas são envolvidas em situações perante as quais têm dificuldade em defender-se;

c) Assédio sexual - o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, percecionado como abusivo, com o objetivo ou o efeito referido na alínea a);

d) Comportamento indesejado - qualquer gesto, palavra, ato, que poderá incluir a título de exemplo, convite de teor sexual, envio de mensagens, emails, telefonemas e tentativas de contacto físico constrangedor;

e) Conflito laboral - o comportamento e/ou atitude que, independentemente do mal-estar que possa causar ou da infração que possa representar (disciplinar, penal ou laboral), seja praticado sem a intenção ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante ou humilhante.

2 - Para efeitos de aplicação do presente Código, a utilização da expressão «assédio» abrange a sua prática sob toda e qualquer forma.

CAPÍTULO II

Medidas de prevenção e controlo

Artigo 5.º

Medidas de prevenção

Para prevenir situações de assédio no local de trabalho serão adotadas medidas de diagnóstico e desenvolvimento organizacional e de gestão humanizada de pessoas, designadamente:

- a) Promover uma avaliação de riscos psicossociais nos locais de trabalho;
- b) Fomentar discussões periódicas, formais e informais, com os trabalhadores sobre o ambiente no local de trabalho;
- c) Promover ações de formação e informação nos diferentes níveis hierárquicos e carreiras com foco na promoção da comunicação, bem-estar e desenvolvimento;
- d) Estimular o desenvolvimento de competências dos dirigentes, através da integração num Programa de Liderança, focado nas ferramentas de comunicação e orientado para o desenvolvimento dos trabalhadores;
- e) Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores, dirigentes e colaboradores ocasionais do Município de Amarante.

Artigo 6.º

Proibições

- 1- É proibida qualquer prática de assédio no desempenho de quaisquer funções, no Município de Amarante.
- 2- É expressamente proibido a qualquer trabalhador, dirigente ou colaborador ocasional do Município de Amarante, durante o período adstrito ao exercício das suas funções ou nas instalações ou imediações da entidade empregadora:
 - a) Utilizar ou divulgar literatura, calendários, imagens ou outra, com conteúdo de natureza sexual ou ofensiva da imagem do Serviço Público;
 - b) Aceder a *sites* pornográficos ou de incitamento à violência ou ao ódio contra pessoa ou grupo de pessoas, assim como adotar comportamentos ofensivos por causa da raça, etnia, religião, género, orientação sexual, incapacidade física ou ideologia política;
 - c) Utilizar o correio eletrónico profissional para o envio de mensagens injuriosas ou de cariz sexual, no âmbito do presente código;
 - d) Fazer uso de violência, física, verbal ou psicológica, no relacionamento com os colegas, superiores hierárquicos, munícipes ou outros utentes dos Serviços Municipais.

Artigo 7.º

Procedimento em caso de assédio no trabalho

- 1 - Qualquer trabalhador que considere ter sido alvo de, ou testemunhado, comportamento passível de constituir assédio no trabalho, deverá denunciar a situação, dispondo dos seguintes canais:
 - a) Envio de correio eletrónico para a darh@cm-amarante.pt e/ou registo no sistema electrónico de expediente do Município de Amarante;
 - b) Reportar a situação em alternativa aos seguintes responsáveis: ao superior hierárquico imediato e/ou dirigente máximo da unidade orgânica a que se encontre afeto, e/ou à Divisão Administrativa e Recursos Humanos, e/ou Vereador que tutela a respetiva unidade orgânica e/ou Vereador com o Pelouro dos Recursos Humanos;
 - c) Envio de correio eletrónico específico para o efeito da Inspeção Geral de Finanças, lftp.art4@igf.gov.pt

2 - A participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade do participante, do praticante de assédio, bem como, se for possível, dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

Artigo 8.º

Tratamento das Participações

1 - O tratamento e análise da participação é da competência da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos (DARH), podendo esta propor o recurso a pessoas ou entidades com competências especializadas na matéria, para averiguação e resolução da situação.

2 -A DARH deverá promover-se a instauração de procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de que as situações alegadas são passíveis de configurar assédio no trabalho.

3 - O denunciante da prática de assédio e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, por declarações prestadas ou factos apurados em processos desencadeados por assédio, até ao trânsito em julgado da respetiva decisão final, a menos que atuem com dolo.

Artigo 9.º

Garantia de confidencialidade

É garantido o anonimato dos denunciantes e testemunhas relativamente à denúncia e declarações prestações no âmbito do processo de averiguações, assim como a confidencialidade do procedimento disciplinar até à dedução da acusação.

CAPÍTULO III

Ação Disciplinar e Sanções

Artigo 10.º

Sanções

1- Os trabalhadores, dirigentes ou colaboradores ocasionais envolvidos em comportamentos configurados como assédio no trabalho, bem como aqueles que fizerem denúncias de má-fé, estarão sujeitos a ação disciplinar, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou penal que vier a ser apurada.

2- A reincidência em comportamentos abusivos por parte de um trabalhador, dirigente ou colaborador ocasional, tendo como alvo a mesma pessoa ou outra, pode resultar no despedimento disciplinar.

3- Qualquer forma de retaliação registada durante o processo de averiguações ou disciplinar constitui circunstância agravante da responsabilidade disciplinar.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Artigo 11.º

Avaliação e revisão das medidas implementadas

O presente Código poderá ser reavaliado e revisto na sequência de diagnóstico e/ou de lacunas detetadas em eventuais procedimentos de averiguação ou disciplinares subsequentes à apresentação de denúncias de comportamentos configurados como assédio no trabalho.

Artigo 12.º

Entrada em vigor e conhecimento dos trabalhadores

1 - O presente Código entra em vigor no dia útil seguinte ao da sua aprovação pelo órgão executivo e publicação no Portal Municipal e na *Intranet*.

2 - Deve ainda ser garantida a divulgação do presente Código a todos os trabalhadores, dirigentes e colaboradores ocasionais do Município de Amarante, devendo ser publicado.

3 - Compete à DARH e aos Dirigentes, Coordenadores, responsáveis de Serviço assegurar a divulgação do presente Código, direitos e deveres em matéria de assédio no trabalho.

Fevereiro de 2022