



AMADORA
Câmara Municipal

Separata n.º 02
Boletim Municipal

01 de fevereiro de 2019

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

DISTRIBUIÇÃO GRATUITA

(Deliberação da CMA de 19.12.2018)



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

NOTA JUSTIFICATIVA

Como pessoa coletiva de direito público que é, o Município da Amadora entende que os seus trabalhadores e titulares de cargos dirigentes, no exercício das suas funções públicas, devem pautar a sua conduta pelos princípios do rigor e transparência, da legalidade, da não discriminação e da boa-fé, entre outros, de forma a credibilizar e prestigiar o serviço onde se encontram integrados. Tal entendimento, acarreta para os mesmos uma responsabilidade acrescida no que concerne à sua conduta.

Nesta mesma linha orientadora, o Município da Amadora sempre incentivou o respeito e a cooperação entre todos os trabalhadores num ambiente de trabalho respeitoso e digno, tendo sempre considerado como não admissíveis ou toleradas quaisquer práticas de assédio.

Com 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-se o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, através da alteração do Código do Trabalho, aprovado em anexo à lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e do Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo decreto-lei n.º 480/99, de 9 de novembro.

Atentas as alterações operadas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à lei n.º 35/2014 de 20 de junho, especificamente a remissão efetuada pelo artigo 4.º, n.º1, alínea d), bem como o estabelecido no artigo 71.º, n.º 1, alínea k), torna-se obrigatória, também para o setor público, a adoção de um Código de boa conduta para prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Neste sentido, cabe ao Município da Amadora,

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, 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.

Termos em que, após serem auscultados os interessados, 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 da Amadora, 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, em cumprimento do disposto do artigo 71.º, n.º 1, alínea k) da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

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 da Amadora, 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.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1. O presente Código de Conduta aplica-se a todos os trabalhadores do Município da Amadora, 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 que exerçam cargos de direção, enquanto vigorar a respetiva comissão de serviço.

Artigo 3.º

Princípios Gerais

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, o Município da Amadora e os seus trabalhadores devem atuar em conformidade com o presente Código de Conduta, respeitando os princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

2. Todos os abrangidos pelo presente Código estão impedidos de 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. 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

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 da Amadora;
- 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 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 5.º

Definição de assédio

1. É proibida a prática de assédio no local de trabalho ou fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este.

2. Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3. O assédio moral consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, podendo abranger a violência física e/ou psicológica.

4. O assédio é sexual quando se trate de um comportamento indesejado de carácter 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.

5. Não constitui assédio moral, nomeadamente:

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



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 6.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 Amadora.

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 7.º

Comportamentos ilícitos

1. Estão expressamente 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 expressamente 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 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 dirigente da unidade orgânica respetiva, ao Vereador do pelouro ou à Presidente da Câmara Municipal.
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 Amadora 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 da Amadora são objeto de queixa, a efetuar pelo dirigente, 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 ver-

dadeira, 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 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.
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 (lftp.art4@igf.gov.pt) para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor público.
5. 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 da Amadora no tratamento das situações de assédio de que tome conhecimento.

CAPÍTULO III

Regimes sancionatórios

Artigo 10.º

Procedimentos e responsabilidades

1. O Município da Amadora 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 da Amadora, 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

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 vencidos.

Artigo 12.º

Confidencialidade e garantias

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

2. Os trabalhadores e dirigentes do Município da Amadora 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 parti-

cipação 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 13.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 14.º

Medidas preventivas

Cabe à 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 de todas os Departamentos do Município da Amadora;

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 denunciante/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 15.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 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 da Amadora, bem como divulgado junto dos que iniciam funções de acordo com o previsto na alínea f) do artigo 14.º do presente Código.

Artigo 17.º **Revisão**

O presente Código deve ser revisto no período de quatro anos ou sempre que se verificarem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

Artigo 18.º **Entrada em vigor**

O presente Código de Conduta entra em vigor após a sua aprovação.”



AMADORA
Câmara Municipal

Diretora: CARLA TAVARES

DEPÓSITO LEGAL: 11981/88 - TIRAGEM: 200 exemplares
IMPRESSÃO: C.M.A.

Toda a correspondência relativa ao Boletim Municipal
deve ser dirigida ao Departamento de Administração Geral
(Divisão de Gestão Administrativa e Contratação)
Apartado 60287, 2701-961 AMADORA
Telef.:21 436 90 00 / Fax: 21 492 20 82

