MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE PAIVA

Regulamento n.º 787/2021

Sumário: Aprova o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho para o Município de Vila Nova de Paiva.

Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho para o Município de Vila Nova de Paiva

Preâmbulo

a) A Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 59.º, n.º 1, alínea *b*), estabelece que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes e que a tutela do assédio moral e sexual é reforçada pelo conteúdo da norma que se contem no seu artigo 13.º, bem como a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante LTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, estabelece na alínea *c*) do n.º 1 do seu artigo 71.º, que o empregador público deve respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador e proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico, como moral;

b) A Carta Social Europeia aprovada, para ratificação, por Resolução da Assembleia da República n.º 64-A/2001, de 17 de outubro, e ratificada pelo Decreto do Presidente da República n.º 54-A/2001, de 17 de outubro, no seu artigo 26.º trata o assédio moral e sexual do trabalhador, com vista a assegurar o exercício efetivo do direito de todos os trabalhadores à proteção da sua dignidade no trabalho, promovendo a sensibilização, a informação e a prevenção em matéria de assédio no local de trabalho, ou em relação com o trabalho, e a tomar todas as medidas apropriadas para proteger os trabalhadores contra tais comportamentos, designadamente, em matéria de atos condenáveis ou explicitamente hostis e ofensivos dirigidos reiteradamente contra qualquer assalariado no local de trabalho e a tornar todas as medidas apropriadas para proteger os trabalhadores contra tais comportamentos;

c) 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, foi reforçado o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, 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 LTFP, tornando obrigatória, também para a Administração Pública, a adoção de um código de boa conduta para prevenção e combate ao assédio no trabalho, atenta a remissão operada pelo artigo 4.º, n.º 1, alínea *d*), bem como o estabelecido no artigo 71.º, n.º 1, alíneas *c*) e *k*), ambos da LTFP;

d) No âmbito das suas atribuições, o Município de Vila Nova de Paiva, se seus trabalhadores, dirigentes e prestadores de serviços, independentemente da modalidade ou duração do vínculo ao abrigo do qual exercem funções, devem pautar-se, entre outros, pelos princípios do rigor e transparência, da legalidade, da não discriminação e da boa-fé, por forma a gerar e manter a credibilidade e o prestígio do serviço, conferindo a todos os trabalhadores uma responsabilidade acrescida no que respeita à sua conduta, nomeadamente em contexto de relações laborais;

e) Tais princípios são transversais, pelo que a sua regulação através de um Código de Conduta configura a natureza de regulamento interno;

f) O Código de Conduta pretende, assim, consubstanciar a materialização desta política de respeito pela dignidade e liberdade de todas as pessoas que trabalham e colaboram com o Município de Vila Nova de Paiva, devendo assentar em princípios fundamentais de equidade, dignidade, responsabilidade e comprometimento de todos na criação de um ambiente organizacional saudável;

g) Enquanto instrumento de suporte e orientação sobre os comportamentos esperados de cada um, o Código de Conduta deve cumprir as orientações legais em matéria de assédio, e dar resposta à Constituição da República Portuguesa, nos seus artigos 13.º e 59.º, n.º 1, alínea *b*), e às alíneas *c*) e *k*) do n.º 1 do artigo 71.º da LTFP;

h) Compete à câmara municipal aprovar regulamentos internos, como estabelece a alínea *k*) do n.º 1 do artigo 33.º do regime jurídico das autarquias locais aprovado no Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual;

i) Foram auscultados os interessados, em cumprimento do estabelecido no n.º 2 do artigo 75.º da LTFP.

Assim:

Em cumprimento do artigo 139.º do Código do Procedimento Administrativo, torno público que, ao abrigo da alínea *k*) do n.º 1 do artigo 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugada com a alínea *k*) do n.º 1 do artigo 33.º do regime jurídico das autarquias locais aprovado no Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, a Câmara Municipal de Vila Nova de Paiva deliberou na sua reunião ordinária realizada no dia 16 de julho de 2021:

1 — Aprovar em anexo o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho para o Município de Vila Nova de Paiva.

2 — Determinar que o Código de Conduta vincula todos os trabalhadores, dirigentes e prestadores de serviços do Município de Vila Nova de Paiva, independentemente da modalidade ou duração do vínculo ao abrigo do qual exercem funções.

3 — Fixar, em conformidade com o disposto no artigo 139.º do Código do Procedimento Administrativo, que as diretrizes constantes do Código de Conduta se aplicam a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação na 2.ª série do *Diário da República.*

19 de julho de 2021. — A Presidente da Câmara, *Dr.ª Delfina Maria Fonseca Gomes*.

ANEXO

(a que se refere o n.º 1)

Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho para o Município de Vila Nova de Paiva

CAPÍTULO I

Disposições introdutórias

Artigo 1.º

Lei habilitante

O presente Código de Conduta é elaborado ao abrigo e nos termos do artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa, da alínea *k*) do n.º 1 do artigo 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugada com a alínea *k*), do n.º 1, do artigo 33.º do regime jurídico das autarquias locais, aprovado no Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual.

Artigo 2.º

Objeto

O presente Código de Conduta tem por objeto definir medidas de prevenção e combate ao Assédio no Trabalho no Município de Vila Nova de Paiva, com vista à promoção de um ambiente laboral saudável e de práticas que estimulem o respeito e a colaboração.

Artigo 3.º

Âmbito de aplicação

O Código aplica-se a todos os trabalhadores, dirigentes e prestadores de serviços do Município de Vila Nova de Paiva, independentemente da modalidade ou duração do vínculo ao abrigo do qual exercem funções.

Artigo 4.º

Compromissos

1 — O Município de Vila Nova de Paiva assume uma política de não consentimento de condutas qualificáveis como assédio no trabalho, em qualquer das suas formas, por parte dos trabalhadores, dirigentes e prestadores de serviços, 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 Vila Nova de Paiva.

6 — A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, cujos termos serão fixados pelo Governo em regulamentação própria, é do Município de Vila Nova de Paiva.

Artigo 5.º

Definições

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

a) «Assédio no trabalho» ou "*mobbing*", 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, praticado de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal de conteúdo ofensivo ou humilhante, ou em atos subtis que poderá abranger violência física e ou psicológica, tendo como objetivo diminuir a autoestima das pessoas alvo e, em última instancia, pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho, visto as vítimas serem envolvidas em situações perante as quais têm dificuldade em defender-se;

c) «Assédio sexual», o comportamento indesejado de caráter 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 6.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 nomeadamente 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 prestadores de serviços do Município de Vila Nova de Paiva.

f) No processo de admissão de trabalhadores ou de contratação de prestadores de serviços fazer constar a declaração de conhecimento das normas vigentes no presente Código de Conduta.

CAPÍTULO III

Procedimento interno

Artigo 7.º

Denúncia

1 — O trabalhador que considere ter sido alvo de comportamento passível de constituir assédio no trabalho, deverá denunciar a situação através da seguinte forma:

a) Preenchimento do Formulário de Participação constante do Anexo I, o qual faz parte integrante do presente Código, e seu envio para o e-mail recursos.humanos@cm-vnpaiva.pt;

b) Reportar a situação, em alternativa, ao superior hierárquico imediato e ou ao dirigente máximo da unidade orgânica a que se encontre afeto, e ou ao Vereador que tutela a respetiva unidade orgânica, e ou ao Presidente da Câmara.

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 — As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções no Município de Vila Nova de Paiva são objeto de queixa, a efetuar por eleito local ou dirigente do Município de Vila Nova de Paiva, pela vítima ou por qualquer trabalhador que deles tenha conhecimento, junto da Inspeção-Geral de Finanças (doravante IGF) ou da Autoridade para as Condições de Trabalho (doravante ACT), consoante se trate, respetivamente, de assediante com ou sem vínculo de emprego público.

4 — 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 8.º

Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia

1 — A denúncia ou participação deve ser o mais detalhado 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.

2 — A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito pelo serviço municipal ou entidade que a receber, que assina juntamente com o denunciante devidamente identificado e se este não puder ou não quiser assinar, deve constar essa circunstância.

3 — A IGF e a ACT, em cumprimento do estabelecido no n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, disponibilizaram endereço eletrónico próprio para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor público e no setor privado, respetivamente:

a) ltfp.art4@igf.gov.pt; e
b) https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx

4 — A informação que venha a ser disponibilizada pela IGF 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 Vila Nova de Paiva no tratamento das situações de assédio de que tome conhecimento.

Artigo 9.º

Tratamento das participações

O tratamento e análise da participação é da competência da Divisão de Administração e Finanças (DAF), através do Setor de Recursos Humanos, e tem como objetivo o estudo das ocorrências para recolha de informações e obtenção de esclarecimentos necessários para verificar as evidências dos factos reportados.

CAPÍTULO IV

Regimes sancionatórios

Artigo 10.º

Procedimentos e responsabilidade civil

1 — O Município de Vila Nova de Paiva instaura procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho.

2 — 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.

Artigo 11.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 Vila Nova de Paiva 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 12.º

Presunções legais

Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de outra sanção aplicada para punir uma infração, até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos à igualdade, não discriminação e assédio.

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 ou por seu representante.

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Artigo 14.º

Revisão

O presente Código será avaliado considerando o diagnóstico e os eventuais processos de participação, podendo ser revisto sempre que se verifiquem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

Artigo 15.º

Publicitação e divulgação

O presente Código de Conduta será objeto de publicitação, mediante afixação nos locais de trabalho e será disponibilizado na página eletrónica do Município de Vila Nova de Paiva (www.cm-vnpaiva.pt), bem como divulgado junto dos que iniciam funções de acordo com o previsto na alínea *f*) do artigo 6.º do presente Código.

Artigo 16.º

Entrada em vigor

O presente Código de Conduta entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação na 2.ª série do *Diário da República.*

ANEXO I

Formulário de Participação

	Participante	**Denunciado**	
Nome		Nome	
Unidade Orgânica		Unidade Orgânica	
Carreira/ categoria		Carreira/ categoria	
Telefone		Telefone	
Descrição sumária dos factos			
Assinatura do participante			

Recebido em	_____/_____/_____	Observações:
Por (rubrica)		
Visto pela DAF (Rec. Hum.) em	_____/_____/_____	

314427026