



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

Regulamento n.º 580/2022

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

Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho para o Município de Bragança

Para os efeitos do disposto no artigo 139.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público que a Câmara Municipal de Bragança, em Reunião de Câmara realizada em 09 de maio de 2022, aprovou por unanimidade o seguinte Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho para o Município de Bragança:

Preâmbulo

No âmbito da sua missão, o Município de Bragança investe no desenvolvimento de uma política de Recursos Humanos humanizada e transparente, bem como, na promoção de um ambiente organizacional saudável, com a colaboração e o empenho de todos os seus dirigentes, trabalhadores e seus representantes, em que cada um assume ativamente um papel fundamental na Autarquia.

Neste enquadramento, a aposta no respeito, na partilha de experiência e no conhecimento, bem como a entreajuda e a cooperação, no seio de todas as equipas de trabalho, procura fomentar a criação de um ambiente inclusivo, no qual todos se sintam respeitados e valorizados.

O presente Código consubstancia a materialização de uma política de respeito pela dignidade e liberdade de todas as pessoas que trabalham e colaboram com o Município de Bragança, assentando em princípios fundamentais de equidade, dignidade, responsabilidade e comprometimento de todos na criação de um ambiente organizacional saudável.

Enquanto instrumento de suporte e orientação sobre os comportamentos esperados de cada um, o presente Código cumpre as orientações legais em matéria de assédio, dá resposta à Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 59.º, n.º 1, alínea *b*), que estabelece que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes e à Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro, que reforçou o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio.

Assim, ao abrigo do disposto na alínea *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 redação atual, é elaborado o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, que prevê um conjunto de medidas com o objetivo de normalizar comportamentos na prevenção e no combate a qualquer prática de assédio, em contexto laboral.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

O Código tem por objeto definir medidas de prevenção e combate ao Assédio no Trabalho no Município de Bragança, de modo a fomentar 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 prestadores de serviços do Município de Bragança, independentemente da modalidade ou duração do vínculo ao abrigo do qual exercem funções, bem como estagiários e todos aqueles que prestem serviço a título ocasional ou temporário, designadamente formações em contexto de trabalho, medidas de apoio ao emprego, protocolos com entidades externas, entre outros.

Artigo 3.º

Princípios gerais

1 — O Município de Bragança no exercício das suas atividades e competências adota 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 que se encontrem abrangidos pelo âmbito de aplicação deste Código não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação a terceiros, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, ideologias, opiniões e religião.

3 — Todos devem, na sua conduta interpessoal, promover a existência de relações cordiais, adotando designadamente os seguintes comportamentos:

Promover a socialização do trabalhador na organização;

Estimular o respeito, a disponibilidade para com o outro, a partilha de informação e o espírito de equipa;

Agir com cortesia, bom senso e autodomínio na resolução de todas as situações que se apresentem em contexto profissional.

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

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

6 — 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 Bragança.

Artigo 4.º

Definições

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

a) Assédio — todo o comportamento indesejado, sob forma verbal, não-verbal ou física, praticado no emprego, 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, 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. O seu objetivo é diminuir a autoestima da(s) pessoa(s) alvo e, em última instância, 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, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação

da vontade de outra pessoa, 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;

d) Comportamento indesejado — qualquer gesto, palavra, ato, que poderá incluir a título de exemplo, convite de teor sexual, envio de mensagens, e-mails, 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.

Artigo 5.º

Formas de assédio

O assédio pode adotar as seguintes configurações:

a) Vertical de sentido descendente, quando praticado por superior hierárquico e/ou chefia direta para com dependente hierárquico;

b) Vertical de sentido ascendente, quando praticado por dependente hierárquico para com a chefia direta e/ou superior hierárquico;

c) Horizontal, quando praticado por colegas de trabalho;

d) Outro, quando praticado por terceiros.

Artigo 6.º

Comportamentos ilícitos

São designada e expressamente proibidos os seguintes comportamentos, suscetíveis de serem considerados como assédio no trabalho:

a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é executado;

b) Promover o isolamento social;

c) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;

d) Não atribuir quaisquer funções profissionais, o que configura uma violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;

e) Estabelecer sistematicamente metas e objetivos de trabalho impossíveis de atingir ou prazos inexequíveis de cumprir;

f) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;

g) Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar o autor das mesmas;

h) Divulgar sistematicamente, rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre trabalhadores;

i) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;

j) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem necessidade;

k) Transferir o trabalhador de setor ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;

l) Falar constantemente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;

m) Criar sistematicamente situações objetivas de “stress”, de modo a provocar o descontrolo na conduta do trabalhador, tais como: alterações ou transferências sistemáticas de locais de trabalho.

CAPÍTULO II

Medidas de prevenção e controlo

Artigo 7.º

Medidas de prevenção

1 — Qualquer pessoa abrangida por este Código deve adotar uma postura de prevenção, denúncia, combate e eliminação de comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho.

2 — 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) Promover ações de formação/sensibilização sobre a prevenção e combate ao assédio no trabalho, assim como fomentar sessões de debate periódicas, formais e informais, com os trabalhadores sobre o ambiente no local de trabalho;
- c) 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;
- d) Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores, dirigentes e prestadores de serviços do Município de Bragança.

Artigo 8.º

Participação de situações que possam configurar assédio no trabalho

1 — O trabalhador/a que considere ter sido alvo de comportamento passível de constituir assédio no trabalho, nos termos constantes deste Código, deverá reportar a situação em alternativa aos seguintes responsáveis: ao superior hierárquico imediato e/ou ao dirigente máximo da sua unidade orgânica, e/ou Vereador que tutele a respetiva unidade orgânica e/ou Vereador com o Pelouro dos Recursos Humanos, através do preenchimento do Formulário de Participação (constante do Anexo I, o qual faz parte integrante do Código) e envio por e-mail.

2 — A participação ou denúncia deve ser a 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, dos meios de prova testemunhal, sempre que possível, documental ou pericial, eventualmente existentes e indicar testemunha(s).

3 — Todos os que tenham conhecimento de prática suscetível de indiciar situações de assédio deverão participá-la a qualquer superior hierárquico e devem prestar-lhe a devida colaboração em eventual inquérito a que haja lugar.

4 — Nos casos em que se verifique a prova do incidente de assédio, a entidade empregadora deverá prestar ao trabalhador alvo, desse comportamento abusivo, apoio jurídico.

5 — As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções no Município de Bragança são objeto de queixa, a efetuar pelo dirigente respetivo do Município de Bragança, pela vítima ou por qualquer trabalhador que deles tenha presenciado, junto da Inspeção-Geral de Finanças ou da Autoridade para as Condições de Trabalho.

Artigo 9.º

Tratamento das Participações

1 — O tratamento e análise da participação é da competência do Departamento de Administração Geral e Financeira e tem como objetivo o estudo das ocorrências para recolha de informações e obtenção de esclarecimentos necessários para verificar as evidências dos factos reportados.



2 — A denúncia ou queixa, se for meramente verbal, deverá ser reduzida a escrito.

3 — A entidade empregadora deve instaurar inquérito sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

4 — 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 10.º

Participações infundadas e dolosas ou contendo matéria difamatória ou injuriosa

1 — Quando se conclua que a participação é infundada e dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória ou injuriosa, o Município de Bragança promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar e participa o facto criminalmente.

2 — 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.

CAPÍTULO III

Disposições finais

Artigo 11.º

Avaliação e revisão das medidas implementadas

O Código será avaliado considerando o diagnóstico e os eventuais processos de participação, podendo ser revisto.

Artigo 12.º

Entrada em vigor e conhecimento dos trabalhadores

1 — O presente Código entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Diário da República*.

2 — Deve ser garantida a divulgação do Código a todos os trabalhadores, dirigentes e prestadores de serviços do Município de Bragança, com publicação no *site* institucional do Município de Bragança www.cm-braganca.pt.

3 — Compete ao Departamento de Administração Geral e Financeira e aos Dirigentes de todas as Unidades Orgânicas assegurar que todos os trabalhadores conhecem os seus direitos e deveres no que respeita a qualquer forma de assédio.

14 de junho de 2022. — O Presidente da Câmara Municipal, *Hernâni Dinis Venâncio Dias*, Dr.

315425302