

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

Submete-se à consideração do Executivo o Código mencionado em epígrafe que se anexa.



**Código de Boa Conduta Para a Prevenção
e
Combate ao Assédio no Trabalho**

Legislação Aplicável

Com a publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, foi reforçado o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho na Administração Pública e alterada a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, de que se destaca a necessidade de os empregadores públicos procederem à adoção de um código de conduta nesse domínio.

Assim, o Município de Braga, em cumprimento do disposto na alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da LTFP, adota o presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, o qual se rege pelas disposições que se seguem.

CAPÍTULO I

Disposições Introdutórias

Artigo 1.º

Objeto

O presente código de boa conduta é um instrumento auto regulador e de orientação de todos os colaboradores e colaboradoras sobre as regras, a política e procedimentos estabelecidos pelo Município de Braga, de combate e prevenção ao assédio no trabalho, promovendo a sua divulgação e canais de denúncia.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

O presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho aplica-se a todos os dirigentes e colaboradores da CMB, independentemente do vínculo de emprego público a que se encontram sujeitos, bem como a estagiários e a todos os que exerçam atividade nas instalações da CMB.

DIREÇÃO MUNICIPAL DE GESTÃO, ADMINISTRAÇÃO E PROSPETIVA
Departamento de Recursos Humanos

Artigo 3.º

Proibição de Discriminação e de Assédio

1. É proibida a prática de qualquer ato discriminatório e de assédio.
2. Para efeitos do disposto no número anterior são considerados comportamentos discriminatórios os adotados, nomeadamente, com base na raça, no género, na idade, na incapacidade física, na orientação sexual, em opiniões, ideologia política e religião.
3. O assédio é caracterizado pela intencionalidade e pela repetição ou continuação no tempo e pode ocorrer no exercício de funções ou atividades, dentro ou fora das instalações da CMB.

Art.º 4.º

Definição de Assédio

É o comportamento indesejado, praticado no local de trabalho ou fora dele por razões relacionadas com este, 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.

Art.º 5.º

Definição de Assédio Moral

É o conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física, com o objetivo ou o efeito referido no artigo anterior.

Art.º 6.º

Definição de Assédio Sexual

É o comportamento indesejado, percecionado como abusivo, de carácter sexual, em razão do sexo ou com conotação sexual que afete a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho, podendo incluir quaisquer comportamentos percecionados como abusivos sob a forma verbal, não verbal ou física.

DIREÇÃO MUNICIPAL DE GESTÃO, ADMINISTRAÇÃO E PROSPETIVA
Departamento de Recursos Humanos

Art.º 7.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.

CAPITULO II

Procedimento Interno

Art.º 8.º

Denúncia

1. O colaborador ou colaboradora que considere ser alvo de assédio ou que tenha conhecimento de situações suscetíveis de indiciar situações de assédio no trabalho deve reportar a situação ao superior hierárquico, ao Departamento de Recursos Humanos ou ao Presidente da Câmara Municipal de Braga.
2. As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções no Município de Braga são objeto de queixa, a efetuar por dirigente, pela vítima ou por qualquer colaborador(a) que deles tenha conhecimento, junto das pessoas e unidades orgânicas referidas no n.º 1.º, sem prejuízo da possibilidade de o fazerem junto da Inspeção-Geral de Finanças ou da Autoridade para as Condições de Trabalho, consoante o caso.
3. 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.

Nota: A Inspeção-Geral de Finanças e a Autoridade para as Condições de Trabalho, em cumprimento do estabelecido no nº 1 do artigo 4º da Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto, disponibilizaram endereço eletrónico próprio itfp.art4@igf.gov.pt, e <http://www.act.gov.pt/lpt-PT/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx>, para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor público e no setor privado, respetivamente.

DIREÇÃO MUNICIPAL DE GESTÃO, ADMINISTRAÇÃO E PROSPETIVA

Departamento de Recursos Humanos

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 Braga no tratamento das situações de assédio de que tome conhecimento.

Art.º 9.º

Forma, Conteúdo e Meios de Efetuar a Denúncia

1. A denúncia ou participação deve ser a mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a(s) prática(s) de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da(s) vítima(s) 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 denúncia, participação ou queixa relativas a situações de assédio no trabalho, pode ser dirigida para o endereço eletrónico rec.humanos@cm-braga.pt

CAPITULO III

Regimes Sancionatórios

Art.º 10.º

Procedimentos e Responsabilidade Civil

1. O Município de Braga instaura procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada e publicada em anexo à Lei nº 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.
2. A prática de assédio constitui também contraordenação muito grave, prevista no artigo 29.º, n.º 5 do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei, que dão origem aos respetivos procedimentos a instaurar pelas entidades competentes.
3. 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.

DIREÇÃO MUNICIPAL DE GESTÃO, ADMINISTRAÇÃO E PROSPETIVA
Departamento de Recursos Humanos

Art.º 11.º

Publicidade da Decisão

Não pode ser nunca dispensada a aplicação da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória quando esteja em causa prática de assédio que consubstancie a contraordenação tipificada no n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho.

Art.º 12.º

Responsabilidade do Empregador

1. A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, a qual será fixada em regulamentação própria, é da entidade empregadora pública.
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 vincendos.

Art.º 13.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 colaboradores e colaboradoras e dirigentes do Município de Braga 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(a) denunciante e a(s) testemunha(s) por si indicada(s) 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.

DIREÇÃO MUNICIPAL DE GESTÃO, ADMINISTRAÇÃO E PROSPETIVA
Departamento de Recursos Humanos

Art.º 14.º

Justa Causa de Cessação do Vínculo

Constitui justa causa de cessação do vínculo, pelo colaborador ou colaboradora 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.

CAPITULO IV

Disposições Finais

Art.º 15.º

Publicitação e Divulgação

O Município de Braga fomentará a informação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho e procederá à divulgação do presente Código de Conduta, fazendo constar uma declaração de conhecimento e aceitação das normas nele vigente no processo de admissão de novos colaboradores e colaboradoras e disponibilizando-o na pasta partilhada.

Art.º 16.º

Revisão

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

Art.º 17.º

Entrada em Vigor

O presente Código de Conduta entra em vigor no dia seguinte à sua aprovação pelo Presidente da Câmara Municipal de Braga.