

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



MUNICÍPIO DE CARREGAL DO SAL

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

Preâmbulo

Com a publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, foram introduzidas alterações ao Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Com efeito, a alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do CT e a alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da LTFP, passaram a impor as entidades empregadoras, públicas e privadas, a obrigatoriedade de adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instauração de procedimento disciplinar sempre que se tenha conhecimento de situações de assédio no trabalho.

Com a aprovação do presente código dá-se assim cumprimento não só a esse imperativo legal, mas sobretudo a um compromisso que o Município de Carregal do Sal assume de prevenção e combate a todos comportamentos que afetem a dignidade da mulher e do homem no trabalho, definindo os princípios orientadores de uma política de não tolerância por parte do Município de Carregal do Sal, em relação a essas condutas.

O Município de Carregal do Sal, enquanto entidade empregadora pública, tem, assim, o firme propósito de impedir a ocorrência de todo o tipo assédio e, caso ele ocorra, garantir a aplicação das medidas adequadas à prevenção da sua repetição, assegurando a tutela da dignidade da pessoa humana, a tutela da igualdade e da não discriminação, considerando o assédio no trabalho como uma violação ao conceito de trabalho digno.

Em observância ao enquadramento legal descrito, o enfoque do presente Código são, pois, as relações entre os trabalhadores e o exercício disciplinar da entidade empregadora sobre estes, quando se verificarem situações de assédio.

Deu-se cumprimento ao estabelecido pelo n.º 2 do artigo 75.º da LTFP.

Assim, ao abrigo da alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da LTFP, o Município de Carregal do Sal assumindo assim o compromisso público da defesa dos valores da não discriminação e combate ao assédio no trabalho, aprova o seguinte Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Lei habilitante

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho é elaborado ao abrigo do disposto no artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa, do artigo 33.º, n.º 1, alínea k), do regime jurídico das autarquias locais, aprovado em anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual e dos artigos 71.º, n.º 1, alínea k) e 75.º da Lei

Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua atual redação, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Artigo 2.º

Objeto

O presente Código de Conduta tem por objeto definir medidas de prevenção e combate ao Assédio no Trabalho, estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas no Município de Carregal do Sal, constituindo um instrumento autorregulador, bem como a expressão de uma política ativa por forma a dar a conhecer, prevenir, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio em contexto laboral.

Artigo 3.º

Âmbito de aplicação

1 – O presente Código aplica-se a todos os colaboradores, prestadores de serviços e titulares de cargos dirigentes do Município, independentemente da modalidade ou duração do vínculo ao abrigo do qual exercem funções.

2 – Também se aplica o presente Código, as pessoas referidas no numero anterior, no âmbito da atividade que desenvolvam e por causa desta, dentro ou fora do horário normal de trabalho, no local habitual de trabalho ou fora deste, incluindo viagens de trabalho.

Artigo 4.º

Princípios gerais

1 – No exercício das suas atividades, funções e competências, o Município de Carregal do Sal e os seus trabalhadores devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses do mesmo, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

2 – Os trabalhadores e dirigentes do Município não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, sejam ou não destinatários da orientação sexual, idade, incapacidade física, ideologia política, opiniões e religião.

3 – O Município assume uma política de não tolerância à prática de assédio no trabalho.

Artigo 5.º

Conceito de assédio

1 – Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado e reiterado, nomeadamente aquele que seja baseado em fator de discriminação, 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.

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

3 – O assédio é sexual quando se trate de um comportamento indesejado de caráter 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.

Artigo 6.º

Intervenientes

Podem ser autor ou vítima de assédio moral e/ou sexual quaisquer colaboradores, prestadores de serviços, trabalhadores, titulares de cargos dirigentes e terceiros que interajam com o Município.

Artigo 7.º

Comportamentos ilícitos

1 – São considerados ilícitos os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio moral, sem prejuízo de outros comportamentos poderem, igualmente, vir a configurar prática de assédio moral:

- a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados/as;
- b) Promover o isolamento social;
- c) Ridicularizar sistematicamente, de forma direta ou indireta, uma característica pessoal;
- d) Fazer ameaças de despedimento;
- e) Estabelecer sistematicamente objetivos inexecutáveis;
- f) Atribuir sistematicamente funções desadequadas à respetiva categoria profissional;
- g) Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- h) Sonegar discriminadamente e sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de colegas ou de subordinados/as ou relativas ao funcionamento dos serviços;
- i) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- j) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;
- k) Insinuar sistematicamente que o/a trabalhador/a ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
- l) Fazer observações com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde, de colegas ou subordinados/as;
- m) Transferir o/a trabalhador/a de setor ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- n) Exercer sistematicamente conduta intimidatória sobre o/a trabalhador/a;
- o) Criar sistematicamente situações objetivas de stress que provoquem no destinatário/a da conduta o seu descontrolo, designadamente alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.

2 – São considerados ilícitos os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio sexual, sem prejuízo de outros comportamentos poderem, igualmente, vir a configurar prática de assédio sexual:

- a) Repetir sistematicamente observações sugestivas sobre a aparência ou condição

sexual;

b) Realizar telefonemas, enviar cartas, mensagens ou e-mails indesejados, de carácter sexual;

c) Promover de modo excessivo o contato físico intencional e não solicitado ou provocar abordagens físicas desnecessárias;

d) 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

Participação ou denúncia

1 – Qualquer pessoa que julgue ter sido vítima ou que tenha testemunho direto de ato de assédio no trabalho no âmbito abrangido por este Código de Conduta deve reportar a situação a qualquer dirigente do Município, em particular ao dirigente da unidade orgânica onde desempenha funções, exceto quando este seja o visado pela participação.

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 são objeto de queixa, a efetuar por dirigente do Município, pela vítima ou por qualquer trabalhador que deles tenha conhecimento, junto da entidade com competência para a respetiva apreciação.

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.

5 – Qualquer participação ou denúncia no âmbito deste Código de Conduta pode, ainda, ser efetuada para o endereço eletrónico específico para esse efeito LTFP.art4@cm-carregal.pt.

6 – Sem prejuízo do referido no número anterior, a Inspeção-Geral de Finanças, em cumprimento do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, disponibiliza um endereço eletrónico próprio para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no sector público, a saber: LTFP.art4@igf.gov.pt

Artigo 9.º

Tramitação das queixas ou denúncias

1 – A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, designadamente, quanto as circunstâncias, hora e local, 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.
- 3 – A denúncia, participação ou queixa relativas a situações de assédio no trabalho, pode ser dirigida para o endereço eletrónico criado para o efeito.
- 4 – Constitui dever de quem receba a participação ou denúncia reportá-la imediatamente ao dirigente, exceto se algum dirigente é visado pela participação ou denúncia, caso em que esta deve ser reportada ao Presidente da Câmara Municipal.
- 5 – A participação ou denúncia, determina a abertura de processo de inquérito, para apuramento dos factos em causa, a instruir pelos serviços jurídicos do Município de Carregal do Sal e tem como objetivo a recolha de informações e obtenção de esclarecimentos, provas e diligências necessárias, para esclarecimentos dos factos reportados.
- 6 – A instauração do processo de inquérito deve ser acompanhada, sempre que tal se mostre conveniente, das medidas cautelares necessárias para proteção da vítima de assédio e do participante, designadamente contra a reiteração e ou o agravamento dos comportamentos de assédio ou de qualquer forma de retaliação.

Artigo 10.º

Denúncia abusiva

Quando se conclua que a queixa ou denuncia é infundada ou dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, que contenha falsas declarações, ou que contenha matéria difamatória, em particular quando a própria queixa configure assédio, o Município de Carregal do Sal promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha.

Artigo 11.º

Confidencialidade, proteção e garantias

- 1 – É garantida a confidencialidade relativamente a todas as partes intervenientes do processo, até a dedução de acusação.
- 2 – As pessoas que apresentem queixa ou denúncia de situações de assédio são especialmente protegidas pelo Município de Carregal do Sal em relação a todo o tipo de formas de retaliação ou tentativas de retaliação, sem prejuízo do disposto no artigo anterior, sendo o seu anonimato assegurado dentro dos limites impostos pela Lei.
- 3 – As situações de retaliação estão, assim como o assédio, sujeitas a procedimento disciplinar.
- 4 – A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo.
- 5 – Os dados pessoais fornecidos são utilizados e guardados pelo Município de Carregal do Sal tendo como única finalidade o exercício das atribuições legais cometidas pelo artigo 4.º da Lei n.º 73/2017 e pelo artigo 4.º da LTFP.
- 6 – Atento o disposto no Regulamento (UE) 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016 (RGPD), e na Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura a execução do RGPD na ordem jurídica nacional, o Município de Carregal do Sal carece do consentimento prévio e inequívoco do titular dos dados pessoais (queixoso/a) para efeitos de

apreciação e tratamento das participações, pelo que a participação terá expressamente de referir o seguinte texto: “Autorizo o tratamento e a guarda dos meus dados pessoais para efeitos do exercício das atribuições cometidas ao Município de Carregal do Sal pelo artigo 4.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, conjugado com o artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, no âmbito da prevenção e combate da prática de assédio em contexto laboral no setor público, bem como a transmissão dos referidos dados ao serviço inspetivo do Ministério que dirige, superintende ou tutela o empregador público, ao empregador público e a outras entidades públicas, para o mesmo efeito”.

CAPÍTULO III

Regime sancionatório

Artigo 12.º

Procedimento e responsabilidade civil

1 – O Município de Carregal do Sal instaura procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada e publicada em anexo à 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.

2 – A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.

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.

4 – Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a prestadores ou fornecedores de bens ou serviços ou trabalhadores de empresas prestadoras ou fornecedoras de bens ou serviços, o Município deverá instaurar um processo de averiguações tendente ao apuramento dos factos, podendo o contrato cessar com fundamento em justa causa pela violação do compromisso assumido pelo Município de não tolerância ao assédio.

CAPÍTULO IV

Prevenção do assédio, revisão e vigência

Artigo 13.º

Medidas preventivas

Cabe ao Presidente da Câmara Municipal ou a quem este delegue a competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consultar regularmente os trabalhadores de todas os serviços e unidades orgânicas;
- b) Consultar regularmente os chefes de divisão e coordenadores de unidade e ou coordenadores de serviço;
- c) Constituir uma Comissão composta por dois elementos, um designado pela entidade empregadora pública e um designado pelos trabalhadores, para acompanhamento permanente

das situações de assédio no trabalho, por forma a identificar os riscos e as situações de assédio e propor a adoção de medidas de prevenção, combate e eliminação das mesmas;

d) 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 denunciantes/participantes;

e) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;

f) Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes;

g) No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

Artigo 14.º

Revisão

O presente Código de Conduta será revisto no prazo de quatro anos ou, antes disso, se se verificarem factos supervenientes que o justifiquem.

Artigo 15.º

Legislação subsidiária

Em tudo o que não estiver previsto no presente Código, aplicar-se-ão as disposições legais previstas no Código de Ética e Conduta do Município de Carregal do Sal, aprovado em reunião ordinária de Câmara Municipal de 28 de agosto de 2015, na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, bem como na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação.

Artigo 16.º

Vigência

O presente Código de Conduta é publicado na página eletrónica do Município de Carregal do Sal e divulgado nos locais de trabalho junto de todos os trabalhadores e dirigentes, incluindo aqueles que prestem serviço a título ocasional ou temporário, e entra em vigor no dia seguinte à data da sua publicitação.

Aprovação: O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho foi aprovado pelo órgão executivo do Município de Carregal do Sal, nos termos do disposto no artigo 33.º, n.º 1, alínea k) do regime jurídico das autarquias locais, aprovado em anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação, na reunião ordinária de 26 de dezembro de 2024.