



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

Preâmbulo

A Carta Social Europeia, no seu artigo 26º, trata a matéria do 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, prevendo 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 trabalhador pugnando por todas as medidas apropriadas para proteger os trabalhadores contra tais comportamentos.

O quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho, teve o seu reforço com a publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, na sua versão atualizada tanto no setor privado como na Administração Pública, procedendo a alterações ao Código do Trabalho e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, determinando que as entidades empregadoras devem adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Os Recursos Humanos de uma qualquer organização são um pilar fundamental para alcançar os seus objetivos, mas para que tal aconteça, a valorização de todos os trabalhadores assume-se como estratégia para o sucesso organizacional.

O Município de Sardoal tem vindo a desenvolver diferentes políticas de reconhecimento, valorização e bem-estar no local de trabalho como é o caso do Plano Municipal Para a Igualdade e Não Discriminação ao qual se junta o presente Código de Conduta procurando um ambiente organizacional saudável, procurando fomentar o respeito, a partilha de experiências e o conhecimento, bem como a entreatajuda e a cooperação, entre todos os grupos de trabalho

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, designadamente no previsto no artigo 59.º onde é referido que todos os trabalhadores sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas e

ideológicas têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conjugado com a 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.

O presente código, assume-se, ainda, como instrumento privilegiado na resolução de questões éticas relacionadas com a prática de assédio no trabalho, contribuindo para que o local de trabalho seja reconhecido como um exemplo de integridade dos seus trabalhadores e colaboradores e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

Assim, ao abrigo 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 atual redação, 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.

Compete à Câmara Municipal de Sardoal 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, conforme dispõe a alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º do Anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e demais legislação vigente, procurando garantir o respeito e a cooperação entre todos os trabalhadores e colaboradores num ambiente de trabalho respeitoso e digno, não sendo admissíveis ou toleradas quaisquer práticas de assédio.

Em conformidade com o ante exposto, ao abrigo da alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º e n.º 1 e 2 do artigo 75.º da Lei de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), a Câmara Municipal de Sardoal, assumindo o compromisso público da defesa dos valores da não discriminação e combate ao assédio no trabalho, aprova o projeto do Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho na Câmara Municipal de Sardoal.

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

CAPÍTULO I

Disposições introdutórias

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 e dos artigos 33.º, n.º 1, alínea k), e alínea ccc), conjugados com o artigo 25.º, n.º 1 alínea g) do Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual

redação e artigo 71.º, n.º 1, alínea k), e 75.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

Artigo 2.º

Objeto

1 - O presente Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho estabelece um conjunto de princípios a observar no cumprimento das atividades desenvolvidas na Câmara Municipal de Sardoal, constituindo um instrumento autorregulador, 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, no âmbito da política de segurança e saúde no trabalho do Município de Sardoal.

2 - Visa, essencialmente:

- a) Reforçar as medidas de igualdade existentes no Município, que de forma transversal, garantam a integração do princípio de igualdade em todas as políticas do Município, em todos os seus processos e em todos os seus níveis;
- b) Reforçar as medidas preventivas existentes no Município, que visem impedir a ocorrência de práticas de assédio e/ou discriminação e, caso estas ocorram, garantir a aplicação de medidas adequadas para responsabilizar os autores e prevenir a sua repetição;
- c) Contribuir para que o local de trabalho seja reconhecido como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus trabalhadores e ou colaboradores e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

Artigo 3.º

Âmbito de Aplicação

1 - O presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação no Trabalho, aplica-se a todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes do Município de Sardoal, independentemente do vínculo laboral a que se encontrem sujeitos, 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, designadamente ao abrigo de estágios, formações em contexto de trabalho, medidas de apoio ao emprego e protocolos com outras entidades.

2 - O presente código aplica-se, ainda, a todos os elementos dos órgãos autárquicos e membros de gabinetes de apoio durante o cumprimento dos seus mandatos.

3 - Aplica-se a todas as pessoas, singulares ou coletivas, que mantenham relações profissionais, comerciais ou outras com o Município, mesmo que temporárias.

4 - O âmbito de aplicação é extensivo a todas as relações no âmbito da atividade do Município, quer este se desenvolva no horário de trabalho normal ou fora dele,

presencialmente ou através de tecnologias de informação e comunicação, nomeadamente em regime de teletrabalho, assim como em viagens de trabalho/formação ou outras em representação do Município.

5 - Qualquer destinatário identificado no presente artigo obriga-se a assumir e reconhecer como próprios, mediante a sua aceitação livremente consentida, os valores e princípios reconhecidos no presente código.

Artigo 4.º Princípios Gerais

1 - No exercício das suas atividades, funções e competências, o Município de Sardoal, os seus trabalhadores e colaboradores devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses do mesmo, devem atuar em conformidade com o presente código de boa conduta, respeitando os princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

2 - Todos os abrangidos por este regulamento não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades do Município de Sardoal, nomeadamente, com base na ascendência, sexo, raça ou cor, identidade de género, idade, estado civil, situação familiar ou económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, doença crónica, incapacidade física, orientação sexual, nacionalidade, origem étnica, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

3 - 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 de Sardoal;
- b) Agir com cortesia, bom senso e autodomínio na resolução das situações que se lhes apresentem em contexto profissional.

4 - No exercício das suas funções, os trabalhadores devem agir com lealdade e espírito de equipa e em cumprimento das tarefas que lhes são atribuídas.

5 - Os trabalhadores com funções dirigentes devem, no âmbito da respetiva unidade orgânica que dirigem e nas relações intrainstitucionais desenvolver e inculcar aos seus trabalhadores e colaboradores uma cultura de respeito, estimulando o diálogo, o espírito de equipa, colaboração e partilha, no seio do serviço.

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.

7 - O Município assume uma política de não consentimento à prática de assédio e discriminação no trabalho.

Artigo 5.º
Compromisso

1 - Todos os trabalhadores abrangidos pelo âmbito de aplicação deste código devem beneficiar de um ambiente de trabalho e relações promotoras do seu desenvolvimento profissional e pessoal e livre de assédio moral e/ou sexual, discriminação e de eventuais retaliações.

2 - No exercício das suas atividades, funções e competências os trabalhadores do Município devem atuar tendo em vista a prossecução do interesse público e da instituição, no respeito pelos princípios da não discriminação e de combate ao assédio no local de trabalho.

3 - O assédio moral e/ou sexual, bem como qualquer ato de discriminação prejudica as relações de trabalho, sendo contrário aos princípios e políticas do Município e, como tal, não é tolerado.

4 - O incumprimento dos princípios e injunções constantes do presente código fica sujeito às sanções legalmente previstas.

CAPÍTULO II
Definições e clarificação de conceitos

Artigo 6.º
Definições

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

a) Assédio - todo e qualquer comportamento indesejado, nomeadamente o 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 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. Tem como objetivo diminuir a autoestima da(s) pessoa(s) alvo e, em última instância pôr 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 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 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 III Procedimento interno

Artigo 7.º

Denúncia

1 - Qualquer pessoa abrangida por este Código, que se considere alvo de assédio no trabalho, deve reportar a situação ao seu superior hierárquico imediato, ou ao superior hierárquico a seguir caso o assediador seja o superior hierárquico imediato, ou diretamente ao Presidente da Câmara Municipal.

2 - Haverá lugar à instauração de procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º35/2014, de 20 de junho, quando haja conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho.

3 - As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não sejam trabalhadores do Município devem ser objeto de queixa, a efetuar pela Câmara Municipal, pela vítima, ou por qualquer outra pessoa que delas tenha conhecimento, junto das autoridades policiais/Inspeção-Geral de Finanças ou da Autoridade para as Condições de Trabalho, consoante se trate de trabalhador do setor público ou do setor privado, respetivamente.

4- A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.

5- A Inspeção Geral de Finanças disponibiliza endereço eletrónico para receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor público e informação no respetivo sítio da Internet sobre identificação de práticas de assédio e sobre medidas de prevenção, de combate e de reação a situações de assédio.

Artigo 8.º

Regime de proteção ao queixoso, denunciante e testemunhas

1 - As pessoas que apresentem queixa ou denúncia de situações de assédio são especialmente protegidas pela Câmara Municipal em relação a todo o tipo de formas de retaliação ou tentativas de retaliação, não podendo ser prejudicadas ou sancionadas disciplinarmente, sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 14.º, sendo o seu anonimato assegurado dentro dos limites impostos pela lei.

2 - As situações de retaliação estão, assim como o assédio, sujeitas a procedimento disciplinar.

3 - A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo.

4 - É assegurada a confidencialidade do procedimento quanto ao (à) denunciante, ao denunciado (a), ao teor da denúncia, meios de prova testemunhal, documental ou pericial, abrangendo as diligências realizadas ou a realizar pelo que todos os intervenientes devem agir com o sigilo necessário para proteger a dignidade e a privacidade de cada um, não devendo ser divulgada qualquer informação, procurando garantir-se a isenção, a igualdade e a transparência de todo o procedimento a todas as pessoas envolvidas.

5 - É igualmente assegurada absoluta confidencialidade relativamente a todos os dados pessoais recolhidos, que serão usados exclusivamente no âmbito das atribuições e finalidades previstas no presente código.

6 - O (A) denunciante e as testemunhas por si indicadas que comuniquem ou impeçam atos de assédio, não podem ser sancionados disciplinarmente, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio no trabalho até decisão final transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório a menos que atuem com intenção de fazer uma acusação falsa.

Artigo 9.º

Responsabilidade da Câmara Municipal de Sardoal

1 - Compete à Câmara Municipal potenciar a criação e manutenção de ambientes de trabalho que promovam o respeito pela dignidade das pessoas e pela diferença, bem como, pela lealdade e honestidade, e formas de relacionamento interpessoal pautadas por padrões de urbanidade, sã convivência e respeito mútuo, no local de trabalho e fora dele, e através de meios de comunicação à distância.

2 - A Câmara Municipal obriga-se a proporcionar informação e formação aos seus trabalhadores, colaboradores, titulares de cargos dirigentes, membros do executivo, e respetivos gabinetes de apoio, nomeadamente através da divulgação do presente Código.

3- No processo de contratação de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código.

Artigo 10.º

Responsabilidade dos trabalhadores e colaboradores da Câmara Municipal de Sardoal

Compete aos trabalhadores e colaboradores da Câmara Municipal:

1) Respeitar as normas constantes deste Código onde quer que desenvolvam as suas funções e independentemente da sua posição hierárquica, funções, responsabilidades ou tipo de vínculo laboral;

4) Participar nas ações de formação sobre prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Artigo 11.º

Revisão

O presente Código deve ser revisto sempre que se verificarem factos supervenientes ou alterações legislativas que justifiquem a sua revisão.

Artigo 12.º

Publicitação e Divulgação

O presente Código é divulgado a todos os trabalhadores da Câmara Municipal, devendo ainda ser disponibilizado na página da internet da autarquia, bem como estar disponível para consulta em suporte de papel em todas as instalações municipais.

Artigo 13.º

Entrada em vigor

O presente código entra em vigor, no dia seguinte à sua aprovação.