

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

Nota Justificativa

Com a publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que obriga as entidades empregadoras públicas e privadas (neste caso, apenas as que tenham 7 ou mais trabalhadores) a adotar códigos de boa conduta para prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que se tenha conhecimento de situações de assédio no trabalho. Neste sentido, cabe ao Município do Sabugal, definir e implementar medidas em conformidade, adotando para o efeito o presente Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao assédio no Trabalho, de acordo com a alínea k) do n.º 1 da Lei de Trabalho em Funções Públicas aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e com a alínea k) do n.º 1 do artigo 127º do Código do Trabalho, aprovado pela lei n.º 7/2009, e com a demais legislação vigente.

O Município de Sabugal incentiva o respeito e a cooperação entre todos/as os/as trabalhadores/as num ambiente respeitoso e digno, pelo que não são admissíveis ou toleradas quaisquer práticas de assédio. O Código da Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao assédio no Trabalho, pretende defender os valores da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, servindo também de guia no âmbito da resolução de questões éticas, morais e comportamentais, nos termos legalmente impostos pela legislação em vigor.

Tem assim, o Município de Sabugal enquanto entidade empregadora pública, o firme propósito de impedir a ocorrência de todo o tipo de assédio e, caso ele ocorra, garantir a aplicação das medidas adequadas à prevenção e 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.

Capítulo I

Disposições introdutórias

Artigo 1º

Âmbito da Aplicação

- 1- O presente código de Conduta Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao assédio no Trabalho, aplica-se e vincula a todos/as os/as Trabalhadores/as que exerçam funções no Município de Sabugal, independentemente da modalidade de vinculação ou posição hierárquica que ocupem.
- 2- As disposições contidas no presente Código aplicam-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.

Artigo 2º

Princípios Gerais

- 1- O Município de Sabugal assume uma política de não tolerância à prática de assédio no trabalho.
- 2- Todos os Trabalhadores/as do Município de Sabugal devem beneficiar de um ambiente de trabalho promotor do seu desenvolvimento profissional e pessoal e livre de assédio moral e/ou sexual e de eventuais retaliações.
- 3- É proibida a prática de assédio dentro ou fora do local de trabalho ou do horário normal de trabalho por razões relacionadas com este.
- 4- No exercício da sua atividade, o Município de Sabugal e os seus/suas trabalhadores/as devem atuar tendo em vista a prossecução do interesse público, no respeito pelos princípios da não discriminação e de prevenção e combate ao assédio no local de trabalho.
- 5- Os/as trabalhadores/as do Município de Sabugal não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou terceiros, nomeadamente, com base na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas e ideológicas e filiação sindical.

Artigo 3º

Assédio

- 1- Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado e reiterado, nomeadamente naquele 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- Para efeito do número anterior, consideram-se fatores de discriminação os enumerados no número 5 do artigo anterior.

Artigo 4º

Tipos de Assédio

- 1- O assédio é moral quando constituir ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, percecionados como abusivos, abrangendo a violência física ou psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao trabalho.
- 2- O assédio sexual quando existe um comportamento indesejado de carácter sexual e outros comportamentos em razão do género ou com a conotação sexual, percecionados como abusivos, que afetem a dignidade do trabalhador/a visado, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física.
- 3- O comportamento indesejado é 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;

- 4- O assédio é caracterizado pela intencionalidade e repetição.

Artigo 5º

Situações Potenciadoras de Assédio

- 1- São situações potenciadoras de assédio, nomeadamente:
- a) A cultura organizacional que não sancione comportamentos intimidatórios;
 - b) Transformações súbitas na organização da instituição;
 - c) Insegurança no emprego;
 - d) Relações insatisfatórias entre os trabalhadores em geral assim como entre os trabalhadores e as chefias diretas e indiretas;
 - e) Exigências excessivas e injustificáveis de trabalho;
 - f) Conflito ao nível das funções desempenhadas;
 - g) Comportamentos discriminatórios e intoleráveis;
 - h) Problemas interpessoais e comportamentos aditivos.
- 2- Situações particulares, ainda que não se considerem assédio, podem constituir crime, devendo ser tratadas no âmbito penal e/ou disciplinar.
- 3- Não constitui assédio moral, designadamente:
- a) O conflito laboral isolado ou pontual;
 - b) As agressões pontuais, quer físicas quer verbais (as quais podem constituir crime, mas não serão consideradas assédio por não possuírem um caráter reiterado);
 - c) O legítimo exercício do poder hierárquico disciplinar;
 - d) As decisões relativas à organização do trabalho, desde que conformes com o contrato de trabalho e com a legislação laboral em vigor;
 - e) A pressão inerente ao exercício de cargos de alta responsabilidade;
- 4- Não constitui assédio sexual, designadamente:
- a) A livre aproximação romântica, que não seja indesejada, entre as pessoas a quem este Código se aplique;
 - b) Os elogios cortesios ocasionais.

Artigo 6º

Proibições

- 1- É proibida qualquer prática de assédio no desempenho de quaisquer funções no Município de Sabugal.
- 2- É expressamente proibido a qualquer trabalhador, elementos dos órgãos autárquicos, membros de gabinetes de apoio e a todos aqueles que prestem serviços no município a título permanente ou ocasional, no desempenho de funções, e imediatamente após o início e término daquelas, nas imediações ou nas instalações, utilizar material propriedade do município (designadamente ferramentas ou meios informáticos ou outros), para:
- a) Utilizar ou divulgar literatura, calendários posters ou outros, com os conteúdos de natureza sexual quaisquer objetos de natureza sexual;
 - b) Aceder a sites pornográficos;

- c) Utilizar o correio eletrónico profissional para envio de mensagens com conteúdos de natureza sexual ou pessoal.

Capítulo II

Procedimento Interno

Artigo 7º

Denuncia

- 1- Qualquer trabalhador/a que se considere alvo de assédio no trabalho deve reportar a situação ao seu superior/a hierárquico/a, imediato/a ou diretamente ao Presidente da Câmara caso não haja outro superior direto.
- 2- Todos os que tenham conhecimento de práticas suscetíveis de indicar de situações de assédio devem denunciá-las a qualquer das entidades referidas no número 1, devendo prestar colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de natureza que venham a ter lugar.
- 3- Quando se conclua que a queixa ou denuncia é infundada ou dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória, em particular quando a própria queixa configura assédio, o Município de Sabugal promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha.

Artigo 8º

Regime de Proteção ao/à Queixoso/a, Denunciante e Testemunhas

- 1- As pessoas que apresentam queixa ou denuncia de situações de assédio, são especialmente protegidas pelo Município de Sabugal em relação a todo o tipo de formas de retaliação ou tentativas de retaliação, não podendo ser prejudicadas ou sancionadas disciplinarmente, sem prejuízo no disposto no número 3 do artigo anterior, 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.

Artigo 9º

Forma, Conteúdo e Meios de Efetuar a Denuncia

- 1- A denuncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos fatos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, nomeadamente quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da vítima, do/a assediador/a, bem como se for possível, dos meios de prova testemunhal, documental e pericial, eventualmente existentes.
- 2- A denuncia, participação ou queixa, se meramente verbal, é reduzida a escrito.
- 3- A par dos procedimentos internos previstos no presente código, a Inspeção Geral das Finanças e a Autoridade para as Condições e de Trabalho, disponibilizam os endereços eletrónicos próprios para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no sector público e privado.

Capítulo III
Regimes Sancionatórios

Artigo 10º

Procedimentos e Responsabilidade Civil

- 1- O Município de Sabugal instaura processo disciplinar nos termos, da Lei de Trabalho em Funções Públicas, aprovada e publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sempre que tiver conhecimento das alegadas situações de atos ou comportamentos suscetíveis de indicar práticas de assédio no trabalho, levados a cabo por trabalhadores.
- 2- A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, nos termos do n.º 5 do artigo 29º do Código de 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 nos artigos 28º e 29º do Código de Trabalho.

Artigo 11º

Publicidade da Decisão

Quando esteja em causa a prática de assédio, fica vedada a dispensa da aplicação da sanção acessória da publicidade da decisão condenatória, nos termos do disposto do artigo 563º, n.º 3, conjugado com o artigo 328º, n.º 5, ambos do Código de trabalho.

Artigo 12º

Responsabilidade do Empregador/a

Nos termos do artigo 283º do Código do Trabalho, a reparação dos danos emergentes de doenças profissionais que resultem da prática de assédio é da responsabilidade do/a empregador/a, sendo o pagamento da reparação feito pela CGA/SS que fica sub-rogada dos direitos do/a trabalhador/a, medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros de mora.

Capítulo IV

Prevenção do Assédio

Artigo 13º

Medidas Preventivas

Cabe ao Município de Sabugal, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho nomeadamente:

- a) Consulta regular aos trabalhadores/as de todos os serviços, unidades orgânicas e Gabinetes;
- b) Consulta regular aos Dirigentes;
- c) Verificando-se da existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se 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;

- d) Conceção e implementação de um plano de formação específico para regular que tenha um enfoque na prevenção no assédio e na promoção na igualdade de género;
- e) Desenvolvimento de uma estratégia de informação e divulgação específica relativa à prevenção do assédio;
- f) Divulgação do presente Código a todos os trabalhadores/as;
- g) No processo de admissão de trabalhadores/as fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes do Presente Código de Conduta;

Artigo 14º

Publicitação e Divulgação

O presente Código é divulgado a todos/as os/as trabalhadores/as do Município de Sabugal, devendo ser ainda disponibilizado na página da internet do mesmo.

Artigo 15º

Revisão

O presente Código deve ser revisto no período de quatro anos ou sempre que se veliquem fatos supervenientes que justifique a sua revisão.

Artigo 16º

Entrada em Vigor

O presente Código entra em vigor, após a sua aprovação pela Câmara Municipal de Sabugal, na data da sua publicação e divulgação a todos/as os/as trabalhadores/as do Município de Sabugal.

Paços do Concelho, 22 de janeiro 2025

O Presidente da Câmara Municipal,

(Vitor Manuel Dias Proença)