

10

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



**Divisão de Desenvolvimento Estratégico
Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho**



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

Preâmbulo

A publicação da Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto, na sua atual redação, obriga as entidades empregadoras a adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha 7 ou mais trabalhadores.

Assim, cabe ao Município do Cadaval, definir e implementar medidas em conformidade, adotando um código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no local de trabalho, decorrente da publicação da Lei n.º 73/2017, com as alterações decorrentes da alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da Lei Geral em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho conjugada com a alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

O Município do Cadaval incentiva o respeito e a cooperação entre todos os trabalhadores num ambiente de trabalho respeitoso e digno, pelo que não são admissíveis ou toleradas quaisquer práticas de assédio.

O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, pretende combater e eliminar o assédio no local de trabalho, de forma a salvaguardar a integridade moral dos seus trabalhadores e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

- 1- O presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, aplica-se a todos os trabalhadores do Município do Cadaval, independentemente do género e do vínculo e titulares de cargos dirigentes.
- 2- O presente código aplica-se ainda aos eleitos locais e membros de gabinetes de apoio em exercício de funções.

Artigo 2.º

Princípios gerais

- 1- No exercício das suas atividades, funções e competências, as pessoas identificadas no artigo anterior devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses do Município, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
- 2- As pessoas identificadas o artigo anterior devem abster-se de adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais trabalhadores ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades do Município, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.
- 3- O Município do Cadaval assume uma política de não consentimento à prática de assédio no trabalho.

Artigo 3.º

Definição de assédio

- 1- Classifica-se o assédio como um conjunto de comportamentos percecionados como abusivos, sendo um processo continuado, prologando-se no tempo e de carácter reiterado, 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, desrespeitoso, humilhante ou desestabilizador.
- 2- Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.
- 3- Constitui assédio moral discriminatório aquele em que o comportamento indesejado e hostil se baseia em fator discriminatório que não o sexo, como, por exemplo, a orientação sexual ou a raça.
- 4- Constitui assédio moral não discriminatório aquele em que o comportamento indesejado não se baseia em fator discriminatório, mas que, pela sua conotação e insídia, tem os mesmos efeitos e visa afastar o trabalhador da empresa.



- 5- É proibido o assédio, em qualquer uma das suas formas.
- 6- Situações de carácter isolado, ainda que não se considerem assédio, podem constituir crime, devendo ser tratadas no âmbito penal.

Artigo 4.º

Proibições

- 1- É proibida qualquer prática de assédio no desempenho de quaisquer funções no Município do Cadaval.
- 2- No desempenho de funções no Município do Cadaval, são proibidas práticas de risco que possam convencionar a conduta de assédio, nomeadamente:
 - a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é executado pelos trabalhadores;
 - b) Promover o isolamento social;
 - c) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;
 - d) Efetuar recorrentes ameaças de despedimento;
 - e) Não atribuir quaisquer funções profissionais, o que configura uma violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
 - f) Estabelecer sistematicamente metas e objetivos de trabalho impossíveis de atingir ou prazos inexecutáveis de cumprir;
 - g) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
 - h) Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar o autor das mesmas;
 - i) Divulgar sistematicamente, rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre trabalhadores;
 - j) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
 - k) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem necessidade;
 - l) Transferir o trabalhador de setor ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
 - m) Falar constantemente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
 - n) 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;
 - o) Utilizar material de propriedade do município, tais como: ferramentas ou meios informáticos ou outras, designadamente para:
 - Utilizar ou divulgar literatura, calendários, posters ou outros, com conteúdos de natureza sexual quaisquer objetos de natureza sexual;
 - Aceder a sites pornográficos;
 - Utilizar o correio eletrónico profissional para envio de mensagens com conteúdos de natureza sexual.

Artigo 5.º

Prevenção e combate ao assédio moral e sexual

- 1- Constituem atribuições do empregador, no âmbito da prevenção e combate ao assédio moral e sexual, as seguintes:
 - a) Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, promovendo um clima de tolerância à diversidade e respeito pela diferença, fazendo uma gestão adequada de atritos e conflitos entre trabalhadores, entre trabalhadores e as chefias, e com terceiros;
 - b) Promover ações de formação/sensibilização sobre a prevenção do assédio no trabalho a todos os trabalhadores;
 - c) Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes;
 - d) No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.



Artigo 6.º
Relações Internas

- 1- Os trabalhadores 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 do Cadaval;
 - b) Agir com cortesia, bom senso e autodomínio na resolução das situações que se lhes apresentem com contexto profissional;
 - c) Abster-se de qualquer comportamento que possa intervir com o normal desempenho da sua função.
- 2- No exercício das suas funções, os trabalhadores devem agir com lealdade, espírito de equipa e zelo, em cumprimento das tarefas que lhes são atribuídas.
- 3- Os trabalhadores com funções dirigentes devem, no âmbito da respetiva unidade orgânica que dirigem e nas relações intrainstitucionais desenvolver e inculcar aos seus colaboradores uma cultura de respeito, rigor, zelo e transparência, estimulando o diálogo, o espírito de equipa, colaboração e partilha, no seio do serviço.

Artigo 7.º
Procedimento em caso de assédio

- 1- Qualquer pessoa que se considere vítima de assédio moral ou sexual nos termos constantes deste Código, deve comunicar a situação ao seu superior hierárquico, ao Dirigente da unidade orgânica ou ao Presidente da Câmara, com descrição detalhada e circunstanciada dos factos;
- 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.
- 2- Sempre que o Município tome conhecimento da violação ou disposições constantes do presente Código de boa conduta, tomará as diligências necessárias ao apuramento dos factos descritos;
- 3- O procedimento disciplinar seguirá a tramitação legal até à pronúncia da decisão final, se prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal, que possa eventualmente vir a ser apurado.
- 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.

Artigo 8.º
Regime de proteção ao denunciante e testemunhas

- 1- Será garantido um regime específico de proteção para o denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio, garantindo-se a confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade do processo.
- 2- Os trabalhadores que denunciem o cometimento de infrações ao presente Código, de que tiverem conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não podem, sob qualquer forma ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

Artigo 9.º
Procedimentos e responsabilidade civil

- 1- O Município do Cadaval é responsável por instaurar 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 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 responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é do empregador.

Artigo 10.º

Publicidade da decisão

Não pode ser 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.

Artigo 11.º

Comunicação de queixas em contexto laboral e informação geral

As situações que, nos termos da lei, possam configurar assédio, poderão ser alvo de queixa junto da Autoridade para as Condições de Trabalho a efetuar por qualquer pessoa, para o endereço eletrónico próprio, criado para o efeito por aquela entidade.

Artigo 12.º

Remissão

Em tudo o que não se mostre expressamente previsto no presente Código, aplicar-se-á as disposições previstas no Código de Trabalho.

Artigo 13.º

Disposições finais

- 1- O presente Código de Boa Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Câmara Municipal.
- 2- O Código de Boa Conduta será divulgado por meio de publicitação no sítio da Internet e ainda por meio da afixação, em formato de papel, nos diversos edifícios deste Município.

Aprovado, por unanimidade, em reunião ordinária do órgão executivo, realizada a 21 de maio de 2019.

