

Regulamento n.º 254/2023, de 28 de fevereiro

Publicação: Diário da República n.º 42/2023, Série II de 2023-02-28, páginas 445 - 451

Emissor: Município de Sernancelhe

Parte: H - Autarquias locais

Data de Publicação: 2023-02-28

SUMÁRIO

Aprova o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho no Município de Sernancelhe

TEXTO

Regulamento n.º 254/2023

Sumário: Aprova o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho no Município de Sernancelhe.

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

Carlos Silva Santiago, Presidente da Câmara Municipal de Sernancelhe, em cumprimento do disposto nas alíneas c) e k), do n.º 1, do artigo 71.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, que a Câmara Municipal em reunião ordinária realizada em 27 de janeiro de 2023, deliberou aprovar, no uso da competência prevista na alínea k), do n.º 1, do artigo 33.º, do Anexo I, da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Local de Trabalho do Município de Sernancelhe.

9 de fevereiro de 2023. - O Presidente da Câmara Municipal, Carlos Silva Santiago.

Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Local de Trabalho do Município de Sernancelhe

Nota justificativa

A Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no setor privado e na Administração Pública, tendo alterado a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas impondo ao empregador público, entre outros procedimentos a adoção de "Códigos de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho".

A Câmara Municipal de Sernancelhe, dando cumprimento ao previsto na referida lei adotou o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, pretendendo assim que o mesmo seja uma base orientadora para todos os que exercem funções na Câmara Municipal de Sernancelhe, através de contrato de trabalho, em regime de prestação de serviços, em regime de estágio ou outro.

Neste enquadramento e através de várias medidas para a promoção do bem-estar, designadamente no âmbito do bem-estar individual, do contexto relacional, o Município de Sernancelhe procura fomentar o respeito, a partilha de experiência e o conhecimento, bem como a entreajuda e a cooperação, no seio de todas as equipas de trabalho.

Capítulo I

Disposições introdutórias

Artigo 1.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/as os/as trabalhadores/as e titulares de cargos dirigentes do Município de Sernancelhe, 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 - 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.

Artigo 2.º

Princípios Gerais

1 - O Município de Sernancelhe assume uma política de não tolerância à prática do assédio no trabalho, promovendo a prossecução dos interesses de todos os trabalhadores proporcionando um ambiente de trabalho promotor do seu desenvolvimento profissional e pessoal, livre de assédio moral, sexual e/ou de eventuais retaliações.

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 Sernancelhe, 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 - No exercício da sua atividade, o Município de Sernancelhe 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.

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

Artigo 3.º

Compromisso

1 - Todos os trabalhadores e colaboradores 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 4.º

Assédio

1 - Para efeitos de aplicação do presente Código:

a) 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 primeiro 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, degradantes, 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, percebido 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;

f) **Discriminação:** fazer qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, que tenha por objetivo ou efeito a anulação ou restrição do reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de direitos, liberdades e garantias ou de direito económicos sociais e culturais, nomeadamente, de qualquer um dos seguintes fatores de discriminação:

a) **Ascendência;**

b) **Idade;**

c) **Sexo;**

d) **Orientação sexual;**

e) **Estado Civil;**

f) **Situação familiar;**

g) **Situação económica;**

h) **Instrução;**

i) **Origem ou condição Social;**

j) **Património genético;**

k) **Capacidade de trabalho reduzida;**

l) **Deficiência;**

m) **Doença crónica;**

n) **Nacionalidade;**

o) **Origem étnica ou raça;**

p) **Território de origem;**

q) **Língua;**

r) Religião;

s) Convicções políticas ou ideológicas;

t) Filiação sindical.

2 - Entende-se por discriminação direta, sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável.

3 - Entende-se por discriminação indireta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente a outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificada por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

4 - Para efeitos de aplicação do presente Código, a utilização da expressão «assédio» abrange a sua prática sob toda e qualquer forma.

Artigo 5.º

Situações potenciadoras de assédio

1 - São, nomeadamente, situações potenciadoras de assédio:

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 e os trabalhadores e as chefias;

e) Exigências excessivas de trabalho;

f) Conflito ao nível das funções desempenhadas;

g) Comportamentos discriminatórios e intolerância;

h) Problemas pessoais 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 corteses ocasionais.

Artigo 6.º

Autores e Vítimas

1 - O assédio pode ser praticado por qualquer trabalhador/a superior ou inferior hierárquico ou por terceiros que interajam com o Município.

2 - Podem ser vítimas de assédio quer os inferiores hierárquicos do(a) assediante, quer os superiores hierárquicos do(a) assediante, bem como qualquer pessoa que seja destinatária da prática de um ato de assédio.

Capítulo III

Procedimento interno

Artigo 7.º

Denúncia

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 ao superior/a hierárquico/a a seguir caso o assediador/a seja o superior/a hierárquico/a imediato/a, ou diretamente ao Presidente da Câmara caso não haja outro superior eleito.

2 - Qualquer pessoa que tenha conhecimento de práticas suscetíveis de indiciar situações de assédio deve denunciá-las a qualquer uma das pessoas referidas no número anterior, devendo prestar colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza que venham a ter lugar.

3 - Quando se conclua que a queixa ou denúncia 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 Sernancelhe promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha.

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, 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.

Artigo 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 prática de assédio, nomeadamente quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da vítima, do assediador, bem como, se for possível, dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

2 - A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, é reduzida a escrito.

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

Capítulo IV

Regimes Sancionatórios

Artigo 10.º

Procedimentos e responsabilidade civil

1 - A Câmara Municipal 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, quando levados a cabo por trabalhadores.

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, em matéria de indemnização por ato discriminatório.

4 - A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é da entidade empregadora.

Artigo 11.º

Sanções

1 - Quando se conclua que a queixa ou denúncia é infundada ou dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória, em particular quando a própria queixa configura assédio, a Câmara Municipal promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha.

2 - A prática e a tentativa de assédio sexual e/ou moral e a retaliação por aqueles que prestem serviço no município a título permanente ou ocasional resulta na eventual cessação dos contratos de fornecimento de bens ou serviços, nos termos do artigo 1.º do presente Código.

Artigo 12.º

Responsabilidade da Câmara Municipal de Sernancelhe

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 promover a avaliação de riscos em todas as suas unidades orgânicas, a fim de identificar possíveis riscos psicossociais relacionados com eventuais práticas de assédio.

Artigo 13.º

Responsabilidade dos Trabalhadores e Colaboradores

Compete aos trabalhadores e colaboradores da Câmara Municipal:

a) 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;

b) Adotar um comportamento adequado, medido de acordo com os padrões de sã convivência, respeito, urbanidade e cidadania exigíveis no seu relacionamento com o Município, com os seus representantes, chefias, colegas de trabalho, prestadores de serviços, utentes, e/ou quaisquer terceiros com quem contactem no exercício das suas funções;

c) Agir, sempre que possível, de forma a evitar que se verifiquem ou repitam comportamentos suscetíveis de serem considerados assédio, que presenciem ou tomem conhecimento;

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

Artigo 14.º

Publicidade da decisão

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

Capítulo V

Prevenção do Assédio

Artigo 15.º

Medidas Preventivas

Cabe ao Município de Sernancelhe, mediante aprovação do Presidente, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- 1) Consulta regular aos trabalhadores de todas unidades orgânicas, serviços e gabinetes;
- 2) Consulta regular aos Dirigentes;
- 3) Verificação 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;
- 4) Conceção e implementação de um plano de formação específico e regular que tenha o enfoque na prevenção do assédio e na promoção da igualdade de género;
- 5) Desenvolvimento de uma estratégia de informação e divulgação específica relativa à prevenção do assédio;
- 6) Divulgação do presente código a todos/as os/as trabalhadores/as;
- 7) No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

Capítulo VI

Disposições Finais

Artigo 16.º

Remissão

Em tudo o que não se mostre expressamente previsto no presente código, aplicar-se-ão as disposições previstas 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 redação atual e demais legislação em vigor.

Artigo 17.º

Revisão

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

Artigo 18.º

Publicitação e Divulgação

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

Artigo 19.º

Entrada em Vigor

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

316154302