

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

A Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto, procedeu ao reforço do quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio em contexto laboral, designadamente através de alterações introduzidas à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), bem como ao Código do Trabalho, cujas disposições nesta matéria são, com as devidas adaptações, aplicáveis por força do artigo 4.º da LTFP, impondo deveres especiais ao empregador público, designadamente a adoção de um código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho (vd. alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da LTFP).

Neste sentido, cabe à Câmara Municipal de Torre de Moncorvo, 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, em conformidade com alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da LTFP e com a alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho e com a demais legislação vigente.

O Município de Torre de Moncorvo 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 presente Código de 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.

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, sem prejuízo de todas as disposições legais ou regulamentares aplicáveis, ficando igualmente abrangidos todos aqueles prestem serviço no município a título permanente ou ocasional.

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.

Artigo 2.º

Princípios Gerais

1 – Todos os trabalhadores do Município, no exercício das suas atividades, funções e competências, devem atuar em conformidade com o presente código de boa conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, respeitando os princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

2 – O presente código de conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho incide sobre todas as relações relacionadas com o trabalho, mesmo que ocorram fora do local de trabalho.

Artigo 3.º

Proibições

1 – É proibida qualquer prática de assédio no desempenho de quaisquer funções no Município de Torre de Moncorvo.

2 – É expressamente proibido a qualquer trabalhador, no desempenho de funções, e imediatamente após o início e término daquelas, nas imediações e instalações e/ou utilizando material propriedade do município, tais como: ferramentas ou meios informáticos ou outras, designadamente para:

- a) Utilizar ou divulgar literatura, calendários, posters ou outros, com conteúdos de natureza sexual;
- b) Aceder a sites com conteúdos sexualmente explícitos ou implícitos;
- c) Utilizar o correio eletrónico profissional para envio de mensagens com conteúdos de natureza sexual.

Artigo 4.º

Direitos

Aos trabalhadores ou trabalhadoras denunciante ou testemunhas da prática de assédio, serão garantidos os direitos consagrados na legislação em vigor, sendo respeitado o anonimato ao durante o processo de apuramento dos factos.

Artigo 5.º

Deveres gerais

O trabalhador está obrigado a respeitar os deveres previstos nos artigos 70.º e 73.º da LGTFP e na demais legislação e disposições regulamentares.

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 de Torre de Moncorvo;
- b) Agir com cortesia, bom senso e autodomínio na resolução das situações que se lhes apresentem em 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 respeito, lealdade, espírito de equipa e zelo, no 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

Responsabilidades

1 – O Presidente da Câmara, enquanto dirigente máximo, é responsável por instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

2 – Os dirigentes intermédios de 2.º e 3.º grau, os coordenadores técnicos e os encarregados operacionais do município têm o especial dever de participar todas as situações de assédio de que tenham conhecimento.

Artigo 8.º

Consequências

A prática de assédio é passível de instauração de procedimento disciplinar, sem prejuízo da eventual responsabilidade contraordenacional e/ou penal prevista nos termos da Lei.

Artigo 9.º

Classificação de uma situação como assédio

1 – Classifica-se como assédio o conjunto de comportamentos percecionados como abusivos, sendo um processo continuado, prologando-se no tempo e de carácter reiterado.

2 – Situações de carácter isolado, ainda que não se considerem assédio, podem constituir crime, devendo ser tratadas no âmbito penal.

3 – Constitui assédio sexual, o reiterado comportamento indesejado de cariz sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou efeito de 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, desrespeitoso, humilhante ou desestabilizador.

4 – Constitui assédio moral o reiterado comportamento indesejado, nomeadamente 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, desrespeitoso, humilhante ou desestabilizador.

5 – 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 se consideram situações de assédio, uma vez que não possuem um carácter reiterado)
- c) O legítimo exercício do poder hierárquico disciplinar;
- d) As decisões relativas a organização do trabalho, desde que conformes o contrato de trabalho e legislação laboral em vigor
- e) A pressão inerente ao exercício de cargos de alta responsabilidade

6 – Não constitui assédio sexual, designadamente:

- a) A livre aproximação romântica entre colegas ou entre trabalhadores de diferentes níveis hierárquicos, que não seja indesejada;
- b) Os elogios corteses ocasionais;

Artigo 10.º

Prevenção e combate ao assédio moral e sexual

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.

Artigo 11.º

Procedimento em caso de assédio

1 – Qualquer pessoa que se considere vítima de assédio moral ou sexual nos termos constantes desde código, deve comunicar a situação, com descrição detalhada e circunstanciada dos factos;

2 – Sempre que o município tome conhecimento da violação ou disposições constantes do presente código de boa conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, tomará as diligências necessárias ao apuramento dos factos descritos;

3 – O procedimento disciplinar seguirá a tramitação legal até à pronúncia da decisão final, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal que possa eventualmente vir a ser apurada.

Artigo 12.º

Remissão

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

Artigo 13.º

Disposições Finais

- 1 – O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho entra em vigor imediatamente após a sua aprovação em reunião de Câmara.
- 2 – O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, será divulgado a todos os trabalhadores e disponibilizado no sitio da Internet do Município.
- 3 – O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Município de Torre de Moncorvo, foi elaborado de acordo com a legislação vigente.