



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

Nota Justificativa

A publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, obriga as entidades empregadoras públicas e privadas (neste caso, apenas para empresas que tenham 7 ou mais trabalhadores) a adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instaurar procedimento disciplinar sempre que se tenha conhecimento de situações de assédio no trabalho. Neste sentido, cabe ao Município de Barcelos, 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, de acordo com a com alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014 e com a alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 e com a demais legislação vigente.

O Município de Barcelos incentiva o respeito e a cooperação entre todos/as os/as trabalhadores/as 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 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 Barcelos enquanto entidade empregadora pública, o firme propósito de impedir a ocorrência de todo o tipo assédio e, caso ele ocorra, garantir a aplicação das medidas adequadas à prevenção da 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 1.º Âmbito de aplicação

1-O presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, aplica-se e vincula todos/as os/as trabalhadores/as que exercem funções no Município de Barcelos, independentemente da modalidade de vinculação ou posição hierárquica que ocupam.

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.

Artigo 2.º

Princípios gerais

- 1-O Município de Barcelos assume uma política de não tolerância à prática do assédio no trabalho.
- 2-Todos os trabalhadores/as do Município de Barcelos 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 Barcelos 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 Barcelos não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a 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 ou ideológicas e filiação sindical.

Artigo 3.º

Assédio

- 1-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 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 efeitos do número anterior, consideram-se fatores de discriminação os enumerados no n.º 5 do artigo anterior.

Artigo 4.º

Tipos de assédio

- 1-O assédio é moral quando consistir em 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 é sexual quando existe um comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do género ou com 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 assédio é caracterizado pela intencionalidade e repetição.

Capítulo II

Procedimento Interno

Artigo 5.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 direto.

2-Todos os que tenham conhecimento de práticas suscetíveis de indiciar 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 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 Barcelos promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha.

Artigo 6.º

Regime de proteção ao/à queixoso/a, denunciante e testemunhas

1-As pessoas que apresentem queixa ou denúncia de situações de assédio são especialmente protegidas pelo Município de Barcelos 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 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 7.º

Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia

1-A denúncia ou participação deve ser o 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/a assediador/a, 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 par dos procedimentos internos previstos no presente Código, a Inspeção-Geral de Finanças e a Autoridade para as Condições de Trabalho, disponibilizam os endereços eletrónicos próprios para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor público e no setor privado.

Capítulo III

Regimes sancionatórios

Artigo 8.º

Procedimentos e responsabilidade civil

1-O Município de Barcelos 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 nos artigos 28.º e 29.º do Código do Trabalho.

Artigo 9.º
Publicidade da decisão

Quando esteja em causa a prática de assédio, fica vedada a dispensa da aplicação da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória, nos termos do disposto no artigo 563.º, n.º 3, conjugado com o artigo 328.º, n.º 5, ambos do Código do Trabalho.

Artigo 10.º
Responsabilidade do Empregador/a

Nos termos do artigo 283.º 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 subrogada nos direitos do/a trabalhador/a, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos dos juros de mora.

Capítulo IV
Prevenção do Assédio

Artigo 11.º
Medidas Preventivas

Cabe ao Município de Barcelos, 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) 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;
- d) 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;
- e) Desenvolvimento de uma estratégia de informação e divulgação específica relativa à prevenção do assédio;
- f) Divulgação do presente Código a todos/as os/as trabalhadores/as;
- g) No processo de admissão de trabalhadores/as fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

Artigo 12.º
Publicitação e Divulgação

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

Artigo 13.º
Revisão

O presente Código deve ser revisto no período de quatro anos ou sempre que se verifiquem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

Artigo 13.º
Entrada em vigor

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