



MUNICÍPIO DE VILA VELHA DE RÓDÃO
CÂMARA MUNICIPAL

AVISO

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

Dr. Luís Miguel Ferro Pereira, Presidente da Câmara Municipal de Vila Velha de Ródão:

Foi aprovado pela Câmara Municipal, na reunião realizada em 23 do corrente mês de dezembro, O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, cujo texto se encontra anexo ao presente aviso.

O referido Código entra em vigor imediatamente após a sua aprovação.

Para constar e devidos efeitos se lavrou o presente aviso e outros de igual teor, que vão ser afixados nos diversos locais de trabalho, do Município, uma vez que se aplica a todos os trabalhadores da autarquia independentemente do tipo de vínculo.

Paços do Concelho de Vila Velha de Ródão, 26 de dezembro de 2022

O Presidente da Câmara Municipal



Assinado por: Luis Pereira
Data: 27-12-2022 09:42:08



MUNICÍPIO DE VILA VELHA DE RÓDÃO
CÂMARA MUNICIPAL

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 redação atual, obriga as entidades empregadoras a adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa/entidade tenha 7 ou mais trabalhadores.

Neste sentido, cabe ao Município de Vila Velha de Ródão, 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 a alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da Lei n.º 35/2014 e com a alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º da Lei n.º 7/2009 e com a demais legislação vigente.

O Município de Vila Velha de Ródão 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 tem como intuito prevenir e combater a prática de assédio no trabalho e pretende, nos termos da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, servir de referência aos seus destinatários no sentido de garantir a salvaguarda da integridade moral dos trabalhadores e outros colaboradores, assegurando, designadamente, o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade individual de cada um.

No âmbito da sua missão, a Câmara Municipal de Vila Velha de Ródão, os seus trabalhadores e titulares de cargos dirigentes deve pautar-se, entre outros, pelos princípios do rigor e transparência, da legalidade, da não discriminação e da boa-fé, por forma a gerar e manter a credibilidade e o prestígio do serviço, conferindo a todos os trabalhadores e trabalhadoras uma responsabilidade acrescida no que respeita à sua conduta.

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 de Vila Velha de Ródão, 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.

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- A Câmara Municipal de Vila Velha de Ródão, compromete-se a defender os valores da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho. Considera-se assédio todo o comportamento indesejado, sob forma verbal, não-verbal ou física, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger uma pessoa, de afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2-Todos os abrangidos por este Código não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades do Município de Vila Velha de Ródão, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, ideologia política e religião.

3-O presente Código 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 Vila Velha de Ródão.

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 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 conteúdos/objetos de natureza sexual quaisquer;
- b) Aceder a sites pornográficos;
- c) Utilizar o correio eletrónico para envio de mensagens com conteúdos de natureza sexual.

Artigo 4.º

Direitos

A todos os denunciante ou testemunhos da prática de assédio, serão garantidos os direitos consagrados na legislação em vigor, sendo respeitado o anonimato durante o processo de apuramento dos fatos.

Artigo 5.º

Deveres gerais

Todos os abrangidos por este Código estão obrigados a respeitar os deveres previstos nos artigos 70.º e 73.º da Lei n.º35/2014 (LGTFP), e na demais legislação e disposições regulamentares em vigor.

Artigo 6.º

Relações Internas

1-Todos os abrangidos por este Código 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 Vila Velha de Ródão;
- 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 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

Responsabilidade

1- A Câmara Municipal de Vila Velha de Ródão é responsável por instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

2- A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é do empregador.

Artigo 8.º

Consequências

A prática de assédio é passível de instauração de procedimento disciplinar e constitui contraordenação muito grave, 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 o assédio como um conjunto de comportamentos percecionados como abusivos, sendo um processo continuado prolongando-se no tempo e de caráter reiterado.

2- Situações de caráter 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 efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, desrespeitoso, humilhante ou desestabilizador.

Artigo 10.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 e as chefias, e com terceiros;

b) Promover ações de formação/sensibilização sobre a prevenção do assédio no trabalho a todos os trabalhadores.

Artigo 10.º

Prevenção em caso de assédio

1- Qualquer pessoa que se considere vítima moral ou sexual nos termos constantes deste Código, deve comunicar a situação ao seu superior hierárquico, ao Dirigente da Unidade Orgânica respetiva ou ao Vereador do Pelouro/ou Presidente da Câmara Municipal.

2- A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição dos fatos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática(s) de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da(s) vítima e do(s) assediante(s), bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

3- A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.

4- Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indicar situações de assédio, nos termos do presente Código e demais legislação e vigor, devem participá-la, bem como prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.

5- Sempre que a Câmara Municipal de Vila Velha de Ródão tome conhecimento da violação ou disposições constantes do presente Código, tomará as diligências necessárias ao apuramento dos fatos descritos.

6- O processo disciplinar seguirá a tramitação legal até à pronuncia da decisão final, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal que possa eventualmente vir a ser apurada.

Artigo 12.º

Confidencialidade e Garantias

1- É garantida a confidencialidade relativamente a denunciante, testemunhas, desde a apresentação da denúncia até à dedução de acusação.

2- Os trabalhadores, bem como os demais intervenientes no processo não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho, mesmo após a cessação das mesmas.

3- É garantida tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia da participação de assédio no trabalho.

4- O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionadas disciplinarmente, salvo se atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até à decisão final transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito do contraditório.

Artigo 13.º
Disponibilização de Informação

De entre os órgãos e as demais entidades do estado, a Autoridade para as Condições do Trabalho, disponibiliza informação sobre a identificação das práticas de assédio e medidas de prevenção, bem como endereço eletrónico próprio para a receção das queixas de assédio em contexto laboral no setor público.

Artigo 14.º
Remissão

Em tudo o que não mostre expressamente previsto no presente código, aplicar-se-á as disposições previstas no Código do Trabalho (Lei n.º7/2009 de 12 de fevereiro).

Artigo 15.º
Disposições Finais

- 1- O presente Código 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 sítio da Internet do Município de Vila Velha de Ródão.