CÂMARA MUNICIPAL DE MANGUALDE
Apresentado em reunião realizada no dia 21.OUT.2021
foi deliberado Aprovar a presente proposta de Código de Conduta (ver ata)
O Presidente

à reunião de câmara 18/10/2021

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 tenha 7 ou mais trabalhadores.

Neste sentido, cabe ao Município de Mangualde, 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 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 Mangualde 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 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 de Mangualde, 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 - Todos os trabalhadores do Município de Mangualde, elementos dos órgãos autárquicos, membros de gabinetes de apoio e todos aqueles que prestem serviços no município a título permanente ou ocasional, no exercício das suas atividades, funções e competências, devem atuar em conformidade com o presente código de boa conduta, respeitando os princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

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 Mangualde, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, ideologia política e religião.

3 - O presente código de conduta 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 Mangualde.

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 o 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 de natureza sexual quaisquer objetos de natureza sexual;

b) Aceder a sites pornográficos;

c) Utilizar o correio eletrónico profissional para envio de mensagens com conteúdos de natureza sexual.

Artigo 4.º

Direitos

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

Artigo 5.º

Deveres gerais

Todos os abrangidos por este regulamento estão obrigados a respeitar os deveres previstos nos *artigos 70.º e 73.º da Lei n.º 35/2014 (LGTFP)*, e na demais legislação e disposições regulamentares em vigor.

Artigo 6.º

Relações Internas

1 - Todos os abrangidos por este regulamento 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 Mangualde;

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 incutir 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 - A Câmara Municipal de Mangualde 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 prologando-se no tempo e de caráter 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.

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, 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 ao seu/sua 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 precisa dos factos 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 de conduta e demais legislação em 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 Mangualde tome conhecimento da violação ou disposições constantes do presente código de boa conduta, tomará as diligências necessárias ao apuramento dos factos descritos;

6 - 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

Confidencialidade e Garantias

1 - É garantida a confidencialidade relativamente a denunciantes, 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 a 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 receção das queixas de assédio em contexto laboral no setor público.

Artigo 14.º

Remissão

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

Artigo 15.º

Disposições Finais

1 - O presente Código de Boa Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação em reunião de Câmara.

2 - O Código de Boa Conduta, será divulgado a todos os trabalhadores e disponibilizado no sítio da Internet do Município de Mangualde.