

SESIMBRA

CÓDIGO BOA CONDUTA

para prevenção e combate
ao assédio no trabalho
no município de Sesimbra



CÓDIGO BOA CONDUTA

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

MUNICÍPIO DE SESIMBRA

PREÂMBULO

O Município de Sesimbra, dando cumprimento à al. k) do nº 1 do art.º 71º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na qual se encontra estabelecida a obrigatoriedade de as entidades empregadoras públicas adotarem códigos de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instauração de procedimento disciplinar sempre que haja conhecimento de situações de assédio no trabalho, adota o presente Código, assumindo desta forma o compromisso de prevenir e combater todos os comportamentos que afetem a dignidade da mulher e do homem no trabalho.

O presente Código constitui, assim, um instrumento para a promoção e concretização dos princípios e valores da não discriminação, da igualdade de género, da dignidade da pessoa humana e do respeito pela diversidade, sem os quais não existe um ambiente de trabalho saudável.

Com efeito, o assédio no trabalho tem consequências nefastas para a saúde física e mental dos trabalhadores, bem como para o ambiente de trabalho, devendo, por isso, a sua prática ser prevenida e combatida através de uma política de tolerância zero por parte do Município de Sesimbra e da adoção de medidas efetivas que valorizem o trabalho digno e o repúdio por qualquer prática discriminatória.

Assim, ao abrigo da al. k) do nº 1 do art.º 71º da LTFP é aprovado o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

1

CAPÍTULO I

Disposições Gerais

Artigo 1º

Objeto

O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Município de Sesimbra, doravante designado Código ou Código de Conduta, define os princípios e as normas que devem ser observados no âmbito das atividades desenvolvidas pelos órgãos e serviços do Município de Sesimbra, constituindo um instrumento autorregulador e a expressão de uma política ativa destinada a conhecer, prevenir, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio em contexto laboral.

CÓDIGO BOA CONDUTA

Art.º 2º

Âmbito de aplicação

1 – O presente Código aplica-se aos titulares dos órgãos do Município de Sesimbra, aos titulares de cargos dirigentes, a todos os trabalhadores e prestadores de serviços, independentemente da modalidade ou duração do vínculo ao abrigo do qual exercem funções.

2 – Também se aplica o presente Código a todas as pessoas que, independentemente da natureza do vínculo que detêm, desenvolvem a sua atividade laboral ou colaboram com o Município de Sesimbra.

Art.º 3º

Princípios Gerais

No exercício das suas atividades e competências, os titulares dos órgãos do Município de Sesimbra e os seus trabalhadores devem atuar de acordo com os seguintes princípios:

- a) Igualdade e não discriminação;
- b) Respeito pela pessoa humana e pela sua integridade física e moral;
- c) Promoção de um ambiente de trabalho seguro e civicamente responsável;
- d) Repúdio de qualquer prática discriminatória;
- e) Tolerância zero relativamente ao assédio, independentemente da forma que assuma, do género, da situação funcional ou da posição hierárquica da pessoa assediada e da pessoa que assedia.

2

Art.º 4º

Conceito de 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 – O assédio moral consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, podendo abranger a violência física e ou psicológica.

CÓDIGO BOA CONDUTA

3 – O assédio é sexual quando existe um comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos, em razão do sexo ou com conotação sexual que afetam a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho, podendo incluir quaisquer comportamentos indesejados sob forma verbal, não verbal ou física.

Artigo 5º

Comportamentos ilícitos

Nas relações de trabalho, constituem atos ilícitos, nomeadamente:

1 – No âmbito do assédio sexual:

- a) Proferir comentários ofensivos sobre a aparência ou condição sexual;
- b) Proferir comentários ofensivos de carácter sexual;
- c) Endereçar convites indesejados ou propostas explícitas e indesejadas de carácter sexual;
- d) Formular perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada;
- e) Estabelecer contacto físico não desejado;
- f) Agredir ou tentar agredir sexualmente outrem.

2 – No âmbito do assédio moral:

- a) Promover o isolamento ou falta de contacto com colegas ou com superiores hierárquicos;
- b) Definir objetivos impossíveis de atingir;
- c) Desvalorizar sistematicamente o trabalho de outrem;
- d) Formular ameaças sistemáticas, com o objetivo de constranger ou amedrontar;
- e) Proferir comentários sobre características físicas, psicológicas ou sobre orientação sexual ou religiosa que visem humilhar ou detrair.

CAPÍTULO II

Procedimento interno

Artigo 6º

Denúncia, participação ou queixa

1 – Qualquer pessoa que tenha sido alvo de assédio no trabalho deve participar os factos ao dirigente da unidade orgânica onde desempenha funções, exceto quando este seja o visado pela participação.

CÓDIGO BOA CONDUTA

2 – No caso de se verificar a exceção prevista no número anterior, ou em alternativa, a participação pode ser apresentada junto da Divisão de Gestão de Recursos Humanos.

3 – Todos os que tenham conhecimento de práticas suscetíveis de indiciar situações de assédio ou de prática de assédio podem participá-las, de acordo com o disposto nos números anteriores, devendo prestar colaboração em eventuais procedimentos disciplinares ou de investigação criminal.

4 – As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções no Município de Sesimbra são objeto de denúncia, junto da entidade com competência para a sua apreciação.

5 – Qualquer participação ou denúncia nos termos deste Código pode, ainda, ser efetuada para o endereço eletrónico criado para esse efeito, prevencaoassedio@cm-sesimbra.pt, ao qual apenas têm acesso o Presidente da Câmara Municipal de Sesimbra e quem por ele for indicado.

Artigo 7º

Tramitação da denúncia, participação ou queixa

1 – A denúncia, participação ou queixa deve ser dirigida ao Presidente da Câmara Municipal de Sesimbra ou ao Vereador com competência delegada e pode ser efetuada:

- a) Por comunicação escrita;
- b) Por correio eletrónico para o endereço prevencaoassedio@cm-sesimbra.pt;
- c) Presencialmente, em data e hora a designar.

2 – A denúncia, participação ou queixa deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local, identidade da vítima e do assediante, 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 – Constitui dever dos dirigentes que recebam a denúncia, participação ou queixa remetê-la imediatamente ao Presidente da Câmara Municipal de Sesimbra ou ao Vereador com competências delegadas.

5 – A denúncia, participação ou queixa determina a abertura de um procedimento de inquérito ou a instauração de um procedimento disciplinar, cuja instrução é da competência da Divisão de Assuntos Jurídicos.

CÓDIGO BOA CONDUTA

6 - A Divisão de Assuntos Jurídicos, após averiguação dos factos participados, e sempre que o alegado assediador identificado na denúncia, participação ou queixa for trabalhador do Município de Sesimbra, remeterá um relatório ao Presidente da Câmara Municipal a propor o arquivamento ou a instauração de procedimento disciplinar, em função de se verificarem ou não indícios suscetíveis de configurar uma situação de assédio nos termos da lei.

7 - Sempre que se mostre conveniente, devem ser adotadas medidas cautelares para proteção da vítima de assédio e do participante, designadamente contra a reiteração e ou agravamento dos comportamentos de assédio ou de qualquer forma de retaliação.

8 - A instauração de procedimento disciplinar não prejudica a responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar, relativamente a quaisquer pessoas que, nos termos estabelecidos no presente Código cometam infrações disciplinares.

Artigo 8º

Denúncia abusiva

1 - Quando se conclua que a queixa participação ou denúncia é infundada ou dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, que contenha falsas declarações ou matéria difamatória, o Presidente da Câmara Municipal de Sesimbra ou o Vereador com competência delgada promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar.

2 - No caso previsto no número anterior pode haver lugar a procedimento judicial, nomeadamente com fundamento na prática de um crime de denúncia caluniosa, previsto e punido no art.º 365º do Código Penal.

5

Artigo 9º

Confidencialidade, proteção e garantias

1 - É garantido um regime específico para o denunciante e as testemunhas em procedimento relacionado com situações de assédio, designadamente em matéria de confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade do procedimento.

2 - As situações de retaliação constituem infração disciplinar.

CAPÍTULO III

Regime sancionatório

Artigo 10º

Proibição de assédio e responsabilidade do assediador

1 – O assédio constitui um ato intolerável, expressamente proibido por lei.

2 – Quem assediar outrem pratica um ato ilícito com relevância:

- a) Civil, ficando obrigado a indemnizar a pessoa assediada pelos danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito;
- b) Disciplinar, se praticado por quem é trabalhador no contexto laboral, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho;
- c) Contraordenacional, constituindo a prática de assédio uma contraordenação muito grave, nos termos do art.º 29º, nº 5, do Código do Trabalho;
- d) Penal, se estiverem preenchidos os requisitos previstos na legislação penal, designadamente para os crimes de perseguição e importunação sexual.

CAPÍTULO IV

Prevenção do assédio, revisão e vigência

Artigo 11º

Medidas preventivas

Compete ao Presidente da Câmara Municipal de Sesimbra, ou a quem este delegue a competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consultar regularmente os trabalhadores do Município de Sesimbra, bem como os seus representantes;
- b) Consultar regularmente os dirigentes das unidades orgânicas;
- c) Verificar e assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se que os mesmos observam as normas legais, designadamente em matéria de confidencialidade do procedimento de tratamento da informação e da existência de represálias sobre denunciante/participante;
- d) Promover a divulgação de informação e assegurar a formação em matéria de assédio, de igualdade de género e de gestão de conflitos;

CÓDIGO BOA CONDUTA

e) No procedimento de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

Artigo 12º

Revisão

O Presente Código de Conduta deve ser revisto sempre que se verificarem factos supervenientes que o justifiquem.

Artigo 13º

Publicidade e Vigência

O presente Código de Conduta é divulgado junto de todos os serviços da Câmara Municipal de Sesimbra e publicitado na página eletrónica do Município de Sesimbra, e produz efeitos a partir do dia seguinte à data da sua publicitação.