

Proposta PCM n.º 553/2021

Proposta do Presidente da Câmara Municipal da Guarda

Apreciação e votação de proposta de Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do Município da Guarda

Considerando,

De acordo com um estudo de 2015, desenvolvido pelo CIEG - Centro Interdisciplinar de Estudo de Género - verificou-se que 16,5% da população ativa portuguesa ao longo da sua vida profissional já tinha sido vítima de assédio moral e 12,6% referiu ter sido alvo de assédio sexual. Esse estudo apurou ainda que estas situações continuam a ter como alvo preferencial as mulheres. Compreende-se, destarte, a importância que se deve dar a esta matéria no contexto laboral.

A própria Constituição da República Portuguesa prevê, na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, entendendo-se, como tal, a existência de um ambiente laboral inclusivo, assente em princípios fundamentais de equidade, dignidade e de respeito.

Ademais, a Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, tendo alterado a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, entre outros diplomas, prevendo a criação de Códigos de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no seio das entidades empregadoras.

Nesse sentido, cabe ao Município da Guarda atuar em conformidade, por forma a cumprir e fazer cumprir, não só o estatuído nos diplomas legais vigentes, mas também como forma de materializar o respeito pela dignidade e liberdade de todos os seus trabalhadores e colaboradores.

Em síntese, as razões prementes que justificam a criação deste Código prendem-se, essencialmente com o bem-estar individual das pessoas no seu local de trabalho, devendo as entidades empregadoras promover medidas garantidoras da dignidade dos seus trabalhadores.

Nesta conformidade,

Propõe-se a aprovação do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do Município da Guarda.

Atento o supra exposto, tenho a honra de propor submeter ao digno Órgão Executivo, para apreciação e votação, a presente proposta de Código, o que fará ao abrigo e nos termos consignados na alínea k) do n.º 1 do artigo 71º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua vigente redação, e no uso das competências que lhe são conferidas pela alínea k) do n.º 1 do artigo 33.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro.

Guarda, 8 de julho de 2021

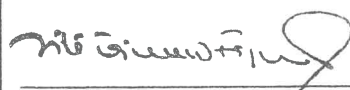
O Presidente da Câmara Municipal da Guarda,



Carlos Alberto Chaves Monteiro

Deliberação	APROVADO POR UNANIMIDADE
Votos a favor	7 (SETE)
Votos contra	_____
Abstenções	_____
Reunião do Executivo	2021/07/12

É FOTOCOPIA AUTÊNTICA
DO ORIGINAL

DIRETORA DE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E COORDENAÇÃO GERAL

Rita Teimão Figueiredo Jurista · 1215

13.07.2021



Praça do Município | 6301-854 Guarda

Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do Município da Guarda



Praça do Município | 6301-854 Guarda

Para os efeitos do disposto no artigo 139º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público que a Câmara Municipal da Guarda, em Reunião de Câmara realizada em 12 de julho de 2021, aprovou o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do Município da Guarda:

Preâmbulo

No atual contexto laboral, o bem-estar individual dos trabalhadores é, cada vez mais, um objetivo primário das entidades empregadoras, que visam a promoção do respeito, da entreajuda e da cooperação no seio das suas equipas.

Pretende-se, destarte, a criação de um ambiente inclusivo, no qual todos se sintam respeitados e valorados.

Estas preocupações acabaram por tomar forma com a publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que tornou obrigatória a adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, por todas as entidades empregadoras que contem com sete ou mais trabalhadores.

Nesse sentido, cabe ao Município da Guarda 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 b) do n.º 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa, que estabelece que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes.

O presente Código consubstancia, desta forma, a materialização da política de respeito pela dignidade e liberdade de todas as pessoas que trabalham e colaboram com o Município da Guarda, assente em princípios fundamentais de equidade, dignidade, responsabilidade e comprometimento de todos na criação de um ambiente organizacional saudável.



Praça do Município | 6301-854 Guarda

Assim, ao abrigo da alínea k) do n.º 1 do artigo 71º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação e demais legislação vigente, é elaborado o seguinte Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, que prevê um conjunto de medidas com o intuito de prevenir e combater qualquer prática de assédio em contexto laboral.

CAPÍTULO I

Disposições Gerais

Artigo 1.º

Objeto

O presente Código tem por objetivo definir medidas de prevenção e combate ao assédio no trabalho no Município da Guarda, com vista à promoção de um ambiente laboral íntegro e saudável e práticas que estimulem o respeito e a colaboração.

Artigo 2.º

Âmbito de Aplicação

1. O código aplica-se a todos os trabalhadores, dirigentes e prestadores de serviços do Município da Guarda, independentemente da modalidade ou duração do vínculo ao abrigo do qual exercem funções, sem prejuízo de todas as disposições legais ou regularmente aplicáveis.
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 3.º

Definições

1. Para efeitos de aplicação do presente código, considera-se:
 - a) 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 a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, tendo a vítima dificuldade em defender-se desse comportamento;
 - b) Assédio moral - o comportamento indesejado percecionado como abusivo, praticado de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante, ou em atos subtis que poderá incluir violência física e/ou psicológica;
 - c) Assédio sexual - o comportamento indesejado, de caráter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, percecionado como abusivo;
 - d) Comportamento indesejado - qualquer gesto, palavra ou ato, que poderá incluir, a título de exemplo, convite de teor sexual, envio de mensagens, e-mails, telefonemas e tentativas de contacto físico constrangedor;
 - e) Conflito laboral - o comportamento e/ou atitude que, independentemente do mal-estar que possa causar ou da infração que possa representar (disciplinar, penal, laboral), seja praticado sem a intenção ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante ou humilhante.
2. Para efeitos de aplicação do presente Código, a utilização da expressão “assédio” abrange a sua prática sob toda e qualquer forma.

Artigo 4.º

Compromissos

1. O Município da Guarda assume uma política de não consentimento de condutas qualificáveis como assédio no trabalho, em qualquer das suas formas, por parte

- dos trabalhadores, dirigentes e prestadores de serviços, para com colegas, munícipes, parceiros ou quaisquer pessoas com as quais interajam.
2. Todos os abrangidos pelo âmbito de aplicação deste código devem, na sua conduta interpessoal, promover a existência de relações cordiais e saudáveis, adotando designadamente os seguintes comportamentos:
 - a) Fomentar o respeito, a disponibilidade para com o outro, a partilha de informação e o espírito de equipa;
 - b) Agir com cortesia, bom-senso e autodomínio na resolução de todas as situações que se apresentem em contexto profissional;
 - c) Abster-se de qualquer comportamento que possa interferir com o normal desempenho da sua função.
 3. O presente código incide sobre todas as relações de trabalho, independentemente estas ocorrerem, ou não, no local normal de prestação de trabalho.
 4. 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.
 5. Todas as participações de situações passíveis de assédio serão tratadas com seriedade, confidencialidade, de forma ágil e a sua tramitação urgente.
 6. As pessoas envolvidas nos processos de assédio deverão ser tratadas com respeito e ter a sua dignidade preservada.
 7. Todos os envolvidos no processo de assédio deverão ser tratados de igual forma, independentemente da carreira, categoria, unidade orgânica onde exerçam funções e posição hierárquica que ocupem na estrutura organizacional do Município da Guarda.



Praça do Município | 6301-854 Guarda

Artigo 5.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 6.º

Deveres gerais

Todos os abrangidos por este código estão obrigados a respeitar os deveres previstos nos artigos 70º e 73º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, e na demais legislação e disposições regulamentares aplicáveis.

CAPÍTULO II

Medidas de prevenção e controlo

Artigo 7.º

Medidas de prevenção

Para prevenir situações de assédio no local de trabalho serão adotadas medidas de diagnóstico e desenvolvimento organizacional e de gestão humanizada de pessoas, designadamente:

- a) Promover uma avaliação de riscos psicossociais nos locais de trabalho;
- b) Fomentar discussões periódicas, formais e informais, com os trabalhadores sobre o ambiente no local de trabalho;
- c) Promover ações de formação e informação nos diferentes níveis hierárquicos e carreiras com especial ênfase na promoção da comunicação, bem-estar e desenvolvimento;

- d) Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, promovendo um clima de aceitação da diversidade e respeito pela diferença, fazendo uma gestão adequada de atritos e conflitos entre trabalhadores, entre trabalhadores e as chefias, e com terceiros.
- e) Proceder à divulgação deste código a todos os trabalhadores, dirigentes e prestadores de serviços do Município da Guarda.

Artigo 8.º

Participação de situações

1. O trabalhador que considere ter sido alvo de comportamento passível de constituir assédio no trabalho deverá comunicar a situação da seguinte forma:
 - a) Preenchimento do formulário de participação (constante do Anexo I, o qual faz parte integrante do presente código) e envio por e-mail para as entidades mencionadas na alínea seguinte;
 - b) Em alternativa, reportar a situação aos seguintes responsáveis: ao superior hierárquico imediato e/ou dirigente máximo da unidade orgânica a que se encontra afeto e/ou Vereador que tutela a unidade orgânica e/ou ao Presidente da Câmara Municipal;
2. A participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade do participante, o praticante de assédio, bem como, se possível, dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.
3. Todos os que tenham conhecimento de prática suscetível de indiciar situações de assédio deverão participá-la, bem como prestar a devida colaboração no eventual processo disciplinar.
4. A denúncia, participação ou queixa, quando meramente verbal, será reduzida a escrito.

Artigo 9.º

Tratamento de participações

1. O tratamento e análise da participação é da competência da Unidade Orgânica que tutela os Recursos Humanos e tem como objetivo o estudo das ocorrências para recolha de informações e obtenção de esclarecimentos necessários para verificar as evidências dos factos reportados.
2. Sempre que a Câmara Municipal da Guarda tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente código, tomará as diligências necessárias ao apuramento dos factos descritos.
3. Nas situações regidas pelo presente código será instaurado procedimento disciplinar, que 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 10.º

Confidencialidade

1. É garantida a confidencialidade relativamente a denunciante, testemunhas e em relação à denúncia, até à dedução da acusação.
2. Os trabalhadores, dirigentes, prestadores de serviços do Município da Guarda e demais pessoas ou entidades a quem o presente Código se aplica, 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, salvo se tal informação já tiver sido autorizada ou puder ser tornada pública, nos termos da lei.
3. É garantida a tramitação célere do procedimento instaurado na sequência da denúncia da participação de assédio no trabalho.



Praça do Município | 6301-854 Guarda

Artigo 11.º

Disponibilização de informação

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

CAPÍTULO III

Disposições finais

Artigo 12.º

Avaliação e revisão das medidas implementadas

O presente código será avaliado considerando o diagnóstico e os eventuais processos de participação, podendo ser revisto pelo órgão competente para a sua aprovação.

Artigo 13.º

Remissão

Em tudo o que não se mostre expressamente previsto no presente código, aplicar-se-ão as disposições previstas no Código de Trabalho, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e Código de Procedimento Administrativo, nas suas redações vigentes.

Artigo 14.º

Entrada em vigor e conhecimento dos trabalhadores

1. O presente código entra em vigor no dia útil seguinte ao da sua aprovação pelo Órgão Executivo.



Praça do Município | 6301-854 Guarda

2. Deve ser garantida a divulgação do presente código a todos os trabalhadores, dirigentes e prestadores de serviços do Município da Guarda, devendo este ser publicado na página eletrónica do Município.
3. Compete à Unidade Orgânica que tutela os Recursos Humanos e aos dirigentes de todas as Unidades Orgânicas assegurar que todos os trabalhadores conheçam os seus direitos e deveres em matérias relacionadas com quaisquer formas de assédio.



Praça do Município | 6301-854 Guarda

Anexo I

PARTICIPANTE		DENUNCIADO	
Nome:		Nome:	
N.º:		N.º:	
Unidade orgânica:		Unidade orgânica:	
Carreira/categoria:		Carreira/categoria:	
Telefone/ext.:		Telefone/ext.:	
Descrição sumária dos factos			
Assinatura do participante:			
Recebido em:	___ / ___ / ___	Observações:	
Por: (Rúbrica):			
Visto pela DMRH em:	___ / ___ / ___		



Praça do Município | 6301-854 Guarda