

B)6.
Prop
DRH
DIGAT



MUNICÍPIO DE SETÚBAL
CÂMARA MUNICIPAL

REUNIÃO N.º 17/2019
Realizada em 25/09/19
PROPOSTA N.º 14/2019/DRH-DIGAT
DELIBERAÇÃO N.º 355/19
ASSUNTO: CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO.

A Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto, visando reforçar as medidas de prevenção e combate à prática de assédio no trabalho, procedeu a alterações ao Código do Trabalho e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, determinando que as entidades empregadoras devem adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

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.

No Município de Setúbal incentiva-se 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, com comportamentos indesejáveis por parte, quer de superiores hierárquicos, quer de qualquer trabalhador subordinado, que afetem a dignidade da mulher e do homem no trabalho.

Considerando a remissão operada pelo artigo 4.º, n.º 1, alínea d) da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) (anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho) em matéria de assédio, para as disposições do Código do Trabalho, bem como o estabelecido no artigo 71.º, n.º 1, alíneas c) e k), da LTFP, quanto aos deveres do empregador público;

Tendo sido auscultadas as organizações representativas dos trabalhadores, em cumprimento do estabelecido no n.º 2 do artigo 75.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

Propõe-se:

A aprovação do **Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho**, conforme anexo, nos termos do artigo 71.º, n.º 1, alínea k) da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação.

Mais se propõe que a parte da ata respeitante a esta deliberação, seja aprovada em minuta para efeito do disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 57.º da Lei 75/2013, de 12 de setembro.

O TÉCNICO

O CHEFE DE DIVISÃO

O DIRECTOR DO DEPARTAMENTO

O PROPONENTE

APROVADA / REJEITADA por : Votos Contra; Abstenções; 11 Votos a Favor.

Aprovada em minuta, para efeitos do disposto no n.º 3 do art.º 57 da lei 75/13, de 12 de setembro

O RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO DA ACTA

O PRESIDENTE DA CÂMARA

3



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

PREÂMBULO

A Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto, visando reforçar as medidas de prevenção e combate à prática de assédio no trabalho, procedeu a alterações ao Código do Trabalho e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, determinando que as entidades empregadoras devem adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.


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.

No Município de Setúbal incentiva-se 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, com comportamentos indesejáveis por parte, quer de superiores hierárquicos, quer de qualquer trabalhador subordinado, que afetem a dignidade da mulher e do homem no trabalho.

Nesse sentido, considerando a remissão operada pelo artigo 4.º, n.º 1, alínea d) da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) (anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho) em matéria de assédio, para as disposições do Código do Trabalho, bem como o estabelecido no artigo 71.º, n.º 1, alíneas c) e k), da LTFP, quanto aos deveres do empregador público;

Tendo sido auscultadas as organizações representativas dos trabalhadores, em cumprimento do estabelecido no n.º 2 do artigo 75.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

É adotado na Câmara Municipal de Setúbal, o Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, nos seguintes termos:

<p>Anexo Prop.14/2019/DRH Delib. CMS nº 355/19 25.Setembro.2019</p>	<p>CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO</p>	
---	--	---

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

O presente Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados nas relações de trabalho no cumprimento das atividades desenvolvidas na Câmara Municipal de Setúbal (CMS), constituindo um instrumento de auto regulação, por forma a dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

Este Código aplica-se em todos os serviços e unidades da CMS, a todos os seus trabalhadores, titulares de cargos dirigentes, titulares dos órgãos autárquicos e membros dos respetivos gabinetes de apoio, funcionários de empresas exteriores a exercer funções na CMS, independentemente do vínculo ou posição hierárquica que ocupem, ou que prestem serviço nas suas Instalações ou fora destas, trabalhadores cedidos ao Município ou que se encontrem transitoriamente ao seu serviço e trabalhadores do Município cedidos a outras entidades, desde que sobre eles os órgãos do município mantenham a tutela disciplinar.

Artigo 3.º

Princípios Gerais

1- No exercício das suas atividades, funções e competências, os seus trabalhadores da CMS devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da mesma, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

2– Todos aqueles que são abrangidos pelo presente Código, nos termos do artº 2º, não devem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais trabalhadores ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços da CMS, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.

Artigo 4.º
Definição de assédio

4



1- É proibida a prática de assédio no local de trabalho ou fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este.

2- Entende-se por assédio, a prática intencional e sistemática ou reiterada de um comportamento indesejado com o objetivo de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador da pessoa visada.

3- O assédio moral consiste em ameaças, invectivas ou expressões verbais e/ou atitudes físicas de conteúdo agressivo, ofensivo ou humilhante, podendo abranger a violência física e/ ou psicológica.

4- O assédio sexual consiste num comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo ou com conotação sexual que afetem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física.

Artigo 5.º
Autores e vítimas de práticas de assédio

Podem ser autores ou vítimas de assédio quer os inferiores hierárquicos do (a) assediante, quer os superiores hierárquicos do (a) assediante, bem como qualquer pessoa que seja destinatária da prática de um ato de assédio.

CAPÍTULO II
Procedimento interno

Artigo 6.º
Denúncia

1 - O trabalhador que considere ser alvo de assédio no trabalho deve reportar a situação ao seu superior hierárquico ou membro do Executivo Municipal.

2- Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio ou que um trabalhador praticou infração disciplinar por práticas de assédio, podem participá-la a qualquer superior hierárquico daquele e devem prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.

3- As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções na CMS são objeto de queixa a efetuar pela vítima, pelo respetivo dirigente, ou por qualquer trabalhador que deles tenha conhecimento, junto Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE), da Inspeção-Geral de Finanças ou da Autoridade para as Condições de Trabalho, consoante o caso.

4- Caso se comprove que a denúncia não é verdadeira, pode haver lugar a procedimento judicial, designadamente com fundamento na prática de um crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos do artigo 365.º do Código Penal.

Artigo 7.º

Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia

- 1- A denúncia ou participação deve ser detalhada, 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.
- 2- A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.
- 3- A denúncia, participação ou queixa, relativas a situações de assédio no trabalho, pode ser dirigida pelo endereço eletrónico, a qualquer superior hierárquico, ou perante serviço especial da CMS que venha a ser criado para o efeito.

CAPÍTULO III

Regime sancionatório

Artigo 8.º

Procedimentos sancionatórios e responsabilidade civil

- 1- Sempre que houver conhecimento de quem tiver competência disciplinar, de alegadas situações de assédio no trabalho, há lugar à instauração de procedimento disciplinar, nos termos da alínea k) do nº 1, do artº 71º, da LTFP.
- 2- A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, nos termos artigo 29.º, nº 4, do Código do Trabalho.

3- A prática de assédio constitui também contraordenação muito grave, prevista no artigo 29.º, nº 5 do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei, que dão origem aos respetivos procedimentos a instaurar pelas entidades competentes.



Artigo 9.º
Publicidade da decisão

Não pode ser nunca dispensada a aplicação da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória quando esteja em causa prática de assédio que consubstancie a contraordenação tipificada no n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho.

Artigo 10.º
Responsabilidade do empregador

1- O município, como entidade empregadora pública, é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, nos termos legais.

2- A responsabilidade pelo pagamento da reparação dos danos emergentes de doença profissional prevista no número anterior é da Segurança Social, nos termos legalmente previstos, ficando esta sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros vincendos.

Artigo 11.º
Confidencialidade e garantias dos denunciantes e testemunhas

1- É garantida a confidencialidade relativamente a denunciantes, testemunhas e em relação à denúncia, até à dedução da acusação.

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

3- Quer os participantes ou denunciantes, quer as testemunhas dos alegados casos de assédio, têm direito a proteção especial quanto a actos ou tentativas de retaliação que, tal como a discriminação e o assédio, está sujeita a ação disciplinar.

3- O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo,

judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.



Artigo 12.º
Presunções legais

Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de outra sanção aplicada para punir uma infração, até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos á igualdade, não discriminação e assédio, nos termos do artº 331º, 2. b) do Código do Trabalho.

CAPÍTULO IV
Prevenção do Assédio

Artigo 13.º
Medidas preventivas

Cabe à/ao Presidente da Câmara, ou a quem esta/e delegue, a competência, para a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consulta regular aos trabalhadores;
- b) Consulta regular aos Dirigentes;
- c) Verificar e assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se de 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) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
- e) Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes;
- f) No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

CAPÍTULO V
Disposições Finais

Artigo 14.º
Publicitação e Divulgação

O presente Código de Conduta será objeto de publicitação, mediante afixação nos locais de trabalho, sendo disponibilizado no sítio eletrónico do Município de Setúbal e divulgado junto dos que iniciam funções, para efeitos do previsto na alínea f) do artigo 13.º do presente Código.

<p>Anexo Prop.14/2019/DRH Delib. CMS nº 355/19 25.Setembro.2019</p>	<p>CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO</p>	
---	--	--

Artigo 15.º
Revisão

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

Artigo 16.º
Entrada em vigor

O presente Código de Conduta entra em vigor, após a sua aprovação, no dia seguinte à data da sua publicação no sítio eletrónico do Município de Setúbal.