MUNICÍPIO DE
VISEU

PROJETO

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

PREÂMBULO

1. A Carta Social Europeia, no seu artigo 26.º, trata o assédio moral e sexual do trabalhador, com vista a assegurar o exercício efetivo do direito de todos os trabalhadores à proteção da sua dignidade no trabalho, promovendo a sensibilização, a informação e a prevenção em matéria de assédio no local de trabalho, ou em relação com o trabalho, prevendo todas as medidas apropriadas para proteger os trabalhadores contra tais comportamentos, designadamente, em matéria de atos condenáveis ou explicitamente hostis e ofensivos dirigidos reiteradamente contra qualquer trabalhador no local de trabalho pugnando por todas as medidas apropriadas para proteger os trabalhadores contra tais comportamentos;

2. O combate ao assédio no trabalho significa o reforço da dimensão qualitativa do trabalho, o qual passa pela melhoria das relações sociais no local de trabalho, em conformidade com a Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho 8200/2339 (INI) de 20 de setembro de 2001 e com os compromissos assumidos pela União Europeia na sua agenda social, de que são exemplos, no quadro geral de igualdade no tratamento no emprego e na atividade profissional, a Diretiva do Conselho 2000/78/CE, do Conselho de 27 de novembro de 2000, a Diretiva 2002/73/CE Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de setembro de 2002 e a Diretiva 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006;

3. A Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 59.º, nº 1, alínea b), estabelece que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições

socialmente dignificantes e que a tutela do assédio moral e sexual é reforçada pelo conteúdo da norma que se contém no seu artigo 13.º. A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, estabelece no artigo 71.º, que o empregador público deve respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador e proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico, como moral;

4. A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017 de 2 de outubro, reforçou o quadro legislativo para a prevenção da prática d assédio, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro, tornando obrigatória, também para o setor público, a adoção de um código de boa conduta para prevenção e combate ao assédio no trabalho, atenta a remissão operada pelo artigo 4.º, n.º 1, alínea d), bem como o estabelecido no artigo 71.º, n.º 1, alíneas c) e k), da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho;

5. As orientações veiculadas no Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho da CITE, de março de 2013, consubstanciam elementos de apoio à "auto regulação" nesta temática, bem como a informação divulgada pela Inspeção-Geral de Finanças sobre a matéria do assédio no referido contexto laboral, quanto ao setor público, em cumprimento do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto;

6. Os deveres do empregador público e do trabalhador, previstos nos artigos 71.º e 73.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20

de junho, devem ter-se como referência obrigatória no âmbito da prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Neste quadro, o presente Código é um instrumento que tem como princípio a valorização de todos os trabalhadores ou colaboradores do Município de Viseu, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipa.

Pelo seu âmbito, persuade todos aqueles sobre a necessidade de construção de um ambiente de trabalho saudável, através da promoção de valores éticos, morais e legais, com respeito pelos valores da não discriminação e de combate contra o assédio moral e sexual no trabalho, assumindo-se, ainda como instrumento privilegiado na resolução de questões éticas relacionadas com a prática de assédio no trabalho, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita. Tem, portanto, como finalidade a prevenção e combate da prática de assédio no trabalho, contribuindo para que o local de trabalho seja reconhecido como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus trabalhadores e colaboradores e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

Deste modo, cabe à Câmara Municipal de Viseu 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 do Anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e a demais legislação vigente, procurando garantir o respeito e a cooperação entre todos os trabalhadores e colaboradores, num ambiente de trabalho respeitoso e digno, não sendo admissíveis ou toleradas quaisquer práticas de assédio.

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho dá assim cumprimento ao imperativo legal e visa defender os valores da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, considerando o assédio no trabalho como uma violação ao conceito de trabalho digno.

MUNICÍPIO DE
VISEU

No âmbito da sua Missão, a Câmara Municipal de Viseu, os seus trabalhadores, colaboradores, titulares de cargos dirigentes e membros dos órgãos executivo e deliberativo, devem 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 uma responsabilidade acrescida no que respeita à sua conduta.

CAPÍTULO I
Disposições gerais

Artigo 1.º
Lei Habilitante

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho é elaborado ao abrigo do disposto no artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa, do artigo 33.º, n.º 1, alínea k) do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, e dos artigos 71.º, n.º 1, alínea k) e 75.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua atual redação, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Artigo 2.º
Objeto

O presente Código tem por objeto definir normas e medidas de prevenção e combate ao Assédio no Trabalho no Município de Viseu, com vista à promoção de um ambiente laboral saudável e de práticas que estimulem o respeito e a colaboração.

Artigo 3.º
Âmbito de aplicação

O Código aplica-se a todos os trabalhadores, dirigentes, prestadores de serviços e outros colaboradores do Município do Viseu, independentemente da modalidade ou duração do vínculo ao abrigo do qual exercem funções.

MUNICÍPIO DE
VISEU

Artigo 4.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;

b) Assédio moral - o comportamento indesejado percecionado como abusivo, praticado de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal de conteúdo ofensivo ou humilhante, ou em atos subtis que poderá abranger violência física e/ou psicológica. Tem como objetivo diminuir a autoestima da(s) pessoa(s) alvo e, em ultima instancia por em causa a sua ligação ao local de trabalho. As vítimas são envolvidas em situações perante as quais têm dificuldade em defender-se;

c) Assédio sexual - o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, percecionado como abusivo, com o objetivo ou o efeito referido na alínea a);

d) Comportamento indesejado - qualquer gesto, palavra, ato, que poderá incluir a título de exemplo, convite de teor sexual, envio de mensagens, emails, 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 ou 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.

CAPÍTULO II

MUNICÍPIO DE
VISEU

Medidas de prevenção e controlo

Artigo 5.º
Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

1 - Qualquer pessoa abrangida por este Código deve adotar uma postura de prevenção, denúncia, combate e eliminação de comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho.

2 - Compete à Câmara Municipal de Viseu, no âmbito da prevenção e combate ao assédio moral e sexual:

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 conflitos;

b) Promover ações de formação/sensibilização sobre a prevenção e combate ao assédio no trabalho;

c) Sinalizar, acompanhar e encaminhar todas as situações que indiciem a prática de assédio;

d) Proceder à divulgação do presente Código a todos os trabalhadores, dirigentes, prestadores de serviços e outros colaboradores do Município do Viseu, independentemente da modalidade ou duração do vínculo ao abrigo do qual exercem funções;

e) No processo de contratação de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código.

Artigo 6.º
Procedimento Administrativo

1- Qualquer pessoa que considere ter sido alvo de comportamento passível de constituir assédio no trabalho deve comunicar a situação ao superior hierárquico imediato e/ou dirigente máximo da unidade orgânica a que se encontre afeto e/ou dirigente dos serviços

de recursos humanos e/ou Vereador que tutela a unidade orgânica e/ou Vereador com o Pelouro dos Recursos Humanos e/ou Presidente da Câmara Municipal.

2 - Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio, nos termos do presente Código e demais legislação em vigor, devem participá-las a qualquer das pessoas referidas no número anterior, bem como prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.

3 - Haverá lugar à instauração de procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, quando haja conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho.

4 - A denúncia ou participação 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 dos mesmos, identidade da(s) vítima e de quem assedia, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial eventualmente existentes.

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

6 – A Inspeção Geral de Finanças disponibiliza endereço eletrónico próprio para receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor público e informação no respetivo sitio na Internet sobre identificação de práticas de assédio e sobre medidas de prevenção, de combate e de reação a situações de assédio.

CAPÍTULO III
Disposições finais

Artigo 7.º
Revisão

A partir da entrada em vigor do presente Código, devem ser recolhidos os elementos relativos à sua aplicação, nomeadamente para a introdução de eventuais alterações que se revelem necessárias.

Artigo 8.º

Legislação subsidiária

Em tudo o que não estiver previsto no presente Código, aplicar-se-ão as disposições legais previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, bem como na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação.

Artigo 9.º

Entrada em vigor e conhecimento dos trabalhadores

1 - O presente Código entra em vigor, após a sua aprovação pela Câmara Municipal, na data da sua publicação no sítio institucional do Município de Viseu, com a visibilidade adequada à sua compreensão.

2 - Compete aos serviços de recursos humanos e aos dirigentes de todas as unidades orgânicas assegurar que todos os trabalhadores e demais colaboradores conhecem o presente código, e, bem assim, os seus direitos e deveres em matérias relacionadas com qualquer forma de assédio.

Julho de 2021

Município de Viseu

CÂMARA MUNICIPAL DE VISEU

CÓPIA DE PARTE DA:

ATA DA REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DA CÂMARA MUNICIPAL DE VISEU, REALIZADA NO DIA OITO DE JULHO DE DOIS MIL E VINTE E UM

----------**CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO PARA O MUNICÍPIO DE VISEU** ----------

**** - **.**.** - O presente Código é um instrumento que tem como princípio a valorização de todos os trabalhadores ou colaboradores do Município de Viseu, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipa.----------

----------Pelo seu âmbito, persuade todos aqueles sobre a necessidade de construção de um ambiente de trabalho saudável, através da promoção de valores éticos, morais e legais, com respeito pelos valores da não discriminação e de combate contra o assédio moral e sexual no trabalho, assumindo-se, ainda como instrumento privilegiado na resolução de questões éticas relacionadas com a prática de assédio no trabalho, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita. Tem, portanto, como finalidade a prevenção e combate da prática de assédio no trabalho, contribuindo para que o local de trabalho seja reconhecido como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus trabalhadores e colaboradores e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.----------

----------Deste modo, cabe à Câmara Municipal de Viseu 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 do Anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e a demais legislação vigente, procurando garantir o respeito e a cooperação entre todos os trabalhadores e colaboradores, num ambiente de trabalho respeitoso e digno, não sendo admissíveis ou toleradas quaisquer práticas de assédio.

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho dá assim cumprimento ao imperativo legal e visa defender os valores da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, considerando o assédio no trabalho como uma violação ao conceito de trabalho digno.----------

----------No âmbito da sua Missão, a Câmara Municipal de Viseu, os seus trabalhadores, colaboradores, titulares de cargos dirigentes e membros dos órgãos executivo e deliberativo, devem 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 uma responsabilidade acrescida no que respeita à sua conduta.----------

----------Após análise, a Câmara Municipal de Viseu, deliberou aprovar o projeto de Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, no uso da competência prevista na alínea k) do nº1 do artigo 33º da Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, que define as normas e medidas de prevenção e combate ao Assédio no Trabalho no Município de Viseu, com vista à promoção de um ambiente laboral saudável e de práticas que estimulem o respeito e a colaboração.----------

----------A fim de fazer parte integrante desta ata, dá-se aqui por reproduzido o aludido projeto. (EDOC/2021/51406) ----------

----------Para efeitos de execução imediata, esta deliberação foi aprovada em minuta. ------

----------Viseu, 09 de julho de 2021.----------

O Chefe de Divisão,

(Rui Alexandre Mendes Duarte)