



COMUNIDADE INTERMUNICIPAL DO MÉDIO TEJO

Regulamento n.º 837/2021

Sumário: Aprova o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho na Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo.

Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo

Regulamento ara cumprimento do disposto do artigo 139.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação, torna-se público que, a Assembleia Intermunicipal da Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo, em sessão ordinária de 23 de novembro de 2020, sob proposta oportunamente aprovada pelo Conselho Intermunicipal, na sua reunião ordinária de 29 de outubro de 2020, deliberou, no âmbito da competência constante do artigo 84.º, alínea d) da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação, aprovar o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho na Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo, tal como a seguir se publica.

24 de agosto de 2021. — O Secretário Executivo Intermunicipal, *Victor Miguel Martins Arnaut Pombeiro*.

Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho na Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo

Preâmbulo

A publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho na Administração Pública, procedendo à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (doravante designada por LTFP).

Desta forma, o n.º 1 do artigo 71.º da LTFP, passou a incluir a alínea k), na qual se destaca a obrigação do empregador público em adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho na Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo, (doravante designada por CIM do Médio Tejo), elaborado em conformidade com a alínea k), do n.º 1 do artigo 71.º da LTFP e demais legislação vigente, tem como finalidade a prevenção e combate da prática de assédio moral e sexual 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 assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual, servindo também de guia no âmbito da resolução de questões éticas, morais e comportamentais, nos termos impostos pela legislação em vigor.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas pela CIM do Médio Tejo, constituindo um instrumento autorregulador, bem como a expressão de uma política ativa por forma a dar a conhecer, prevenir, evitar, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio sexual e/ou moral no trabalho.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

O presente Código aplica-se a todos os membros dos Órgãos Sociais e trabalhadores da CIM do Médio Tejo, sem prejuízo de todas as disposições legais ou regulamentares aplicáveis, ficando igualmente abrangidos todos aqueles que participem nas suas atividades.

Artigo 3.º

Princípios gerais

1 — No exercício das suas funções ou atividades, os sujeitos mencionados no artigo anterior devem atuar em conformidade com este Código de Boa Conduta, respeitando os princípios da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

2 — Todos os abrangidos pelo presente Código de Boa Conduta não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades da CIM do Médio Tejo, nomeadamente, com base na etnia, género, idade, nacionalidade, instrução, situação económica, condição social, incapacidade física, orientação sexual, ideologia política e religião.

3 — A CIM do Médio Tejo assume uma política de não consentimento à prática de assédio no trabalho.

Artigo 4.º

Definição de assédio

1 — Considerando o artigo 29.º do Código do Trabalho, entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o 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.

3 — O assédio é sexual quando se trate de um comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo ou com conotação sexual que afetem a dignidade de qualquer pessoa, independentemente do sexo, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física.

Artigo 5.º

Autores e vítimas

1 — O assédio pode ser praticado por qualquer superior hierárquico (vertical) ou por trabalhadores subordinados (horizontal), bem como por terceiros que interajam com a CIM do Médio Tejo.

2 — Podem ser 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/a que se considere alvo de assédio no trabalho deve reportar a situação, por escrito, ao seu Chefe de Equipa Multidisciplinar ou ao Secretário Executivo, nos termos estabelecidos no presente Código.



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, devem participá-la, devendo prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.

3 — A denúncia ou participação efetuada nos termos dos números anteriores deve ser remetida sempre ao Secretário Executivo, por escrito.

4 — 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.

5 — Sempre que a CIM do Médio Tejo 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.

7 — Caso se comprove que a denúncia não é verdadeira, pode haver lugar a procedimento judicial.

Artigo 7.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.

CAPÍTULO III

Regimes sancionatórios

Artigo 8.º

Responsabilidade civil

A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, prevista no artigo 29.º, n.º 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

Justa causa de cessação do vínculo

Constitui justa causa de cessação do vínculo comportamentos abusivos devidamente comprovados por parte de um/uma trabalhador/a ou colaborador/a.

CAPÍTULO IV

Prevenção do Assédio

Artigo 10.º

Medidas preventivas

Constituem atribuições do empregador, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

a) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;



b) Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores, colaboradores e titulares de cargos dirigentes.

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Artigo 11.º

Publicitação e Divulgação

O presente Código de Boa Conduta será objeto de publicitação nos locais reservados para o efeito e será disponibilizado no sítio eletrónico da CIM do Médio Tejo.

Artigo 12.º

Entrada em vigor

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho entra em vigor, após a sua aprovação pela Assembleia Intermunicipal, no dia seguinte ao da sua publicitação e divulgação a todos os trabalhadores/colaboradores da CIM do Médio Tejo.

314520013