



MUNICÍPIO DE OLIVEIRA DE FRADES

CÂMARA MUNICIPAL

29. f

Paços do Município de Oliveira de Frades, 15 de dezembro de 2022-----

O Senhor Presidente fez uma breve explicação sobre o assunto, tendo mencionado que a abertura do procedimento para um posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional, na área de Guarda Campestre, deve-se ao facto do anterior funcionário se ter reformado. Assim, deixou um agradecimento ao Senhor Augusto Pereira, desejando-lhe uma reforma feliz e agradecendo-lhe todo o trabalho que teve em prol do Município e da comunidade, neste caso mais ligado à área do desporto.-----

A Câmara Municipal deliberou, por unanimidade, aprovar a proposta do Senhor Presidente e autorizar a abertura dos procedimentos concursais comuns em causa.-----

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

Presente o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, que será rubricado pelos membros deste Órgão Executivo.-----

A Câmara Municipal deliberou, por unanimidade, aprovar o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho e submetê-lo à apreciação da Assembleia Municipal.-----

16. FREGUESIA DE PINHEIRO: PEDIDO DE APOIO-----

Presente o ofício n.º 5 da Junta de Freguesia de Pinheiro a solicitar um apoio no valor de 15.000,00€, para limpeza e manutenção de espaços públicos. Este documento foi rececionado por correio eletrónico e registado no Sistema Documental *Mydoc*, com o número de entrada 19439, estando apenso aos documentos o respetivo relatório.-----

Em anexo, encontram-se os seguintes documentos: informação de cabimento; ficha do cabimento com o número sequencial 48800; informação de compromisso; informação de controlo de fundos disponíveis e ficha do compromisso com o número sequencial 49655.-----

No âmbito do n.º 1 do artigo 4.º do Regulamento Municipal de Atribuição de Apoio às Juntas de Freguesia, a Câmara Municipal deliberou, por unanimidade, atribuir um apoio no valor de 15.000,00€ (quinze mil euros) à Freguesia de Pinheiro.-----

17. UNIÃO DAS FREGUESIAS DE ARCA E VARZIELAS: PEDIDO DE APOIO-----

Presente um e-mail da União das Freguesias de Arca e Varzuelas a solicitar um apoio no valor de 10.000,00€, de modo a executar trabalhos de limpeza e manutenção de espaços públicos. Este documento está registado no Sistema Documental *Mydoc*, com o número de entrada 21791, estando apenso o respetivo relatório.-----

Em anexo, encontram-se os seguintes documentos: informação de cabimento; ficha do cabimento com o número sequencial 48805; informação de compromisso; informação de controlo de fundos disponíveis e ficha do compromisso com o número sequencial 49658.-----

O Senhor Vereador Carlos Pereira verificou que estes pedidos de apoio, apreciados na reunião, não fazem alusão ao Regulamento de Apoio às Juntas de Freguesia. Assim, questionou se este é feito fora desse âmbito ou se o Regulamento deixou de ter valor. Informou que, no anterior mandato, foi criado um documento para uniformizar os pedidos.-----

O Senhor Presidente informou que no início do ano em curso foi atribuído um apoio financeiro igual a todas as Juntas de Freguesia, no valor de vinte mil euros (num montante global de cento e sessenta mil euros). Acrescentou que, ao longo do ano foram surgindo situações ao nível de manutenção de espaços públicos, limpezas e trabalhos em zona florestal, em que os Presidentes de Junta efetuaram os pedidos conforme necessitaram. Mais informou que há reuniões entre o Executivo e todos os Presidentes de Junta.-----



CÂMARA MUNICIPAL

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

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, na sua atual redação, impõe às entidades empregadoras a obrigação de adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que essa entidade tenha sete ou mais trabalhadores.

Nesta conformidade, compete ao Município de Oliveira de Frades definir e implementar medidas, adotando para o efeito o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho de acordo com o estipulado na alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, por forma a proporcionar aos seus colaboradores um ambiente digno e respeitador.

Com a implementação deste código, pretende-se defender e sensibilizar junto de todos os colaboradores do Município para a importância de valores como o do respeito e da dignidade do ser humano, combatendo, assim, o assédio no trabalho e servindo de guia para a resolução de questões éticas, morais e comportamentais que surjam no quotidiano de trabalho.

Artigo 1.º

Lei Habilitante

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho é elaborado à luz do disposto no artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa e dos artigos 33.º, n.º 1, alínea k), conjugados com o artigo 25.º, n.º 1, alínea g) do Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação e artigo 71.º, n.º 1, alínea k) da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

Artigo 2.º

Âmbito de Aplicação

1 – O presente código de conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, aplica-se a todos os colaboradores do Município de Oliveira de Frades, sem prejuízo de todas as disposições legais e regulamentares aplicáveis, ficando igualmente abrangidos todos aqueles que prestem serviço no município a título permanente ou ocasional.

2 – O presente código aplica-se ainda a todos os elementos dos órgãos autárquicos e aos membros de gabinetes de apoio durante o cumprimento dos respetivos mandatos.



CÂMARA MUNICIPAL

Artigo 3.º

Princípio Gerais

1 – Todos os trabalhadores do Município de Oliveira de Frades, elementos dos órgãos autárquicos, membros de gabinetes de apoio e todos aqueles que prestem serviços no município a título permanente ou ocasional, no exercício das suas atividades, funções e competências, devem atuar em conformidade com o presente código, respeitando os princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

2 – Todos os abrangidos por este código devem adotar condutas dignas e respeitadoras, não podendo adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades do Município de Oliveira de Frades, designadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, ideologia política e religião.

3 – O presente código de conduta incide sobre todas as relações relacionadas com o trabalho, mesmo que ocorram fora do local de trabalho.

Artigo 4.º

Proibições

1 – É proibida qualquer prática de assédio no desempenho de quaisquer funções no Município de Oliveira de Frades.

2 – É expressamente proibido a qualquer colaborador, elementos dos órgãos autárquicos, membros de gabinetes de apoio e a todos aqueles que prestem serviços no município a título permanente ou ocasional, no desempenho de funções e imediatamente após o início e término daquelas, nas imediações ou nas instalações, utilizar material propriedade do município, nomeadamente, ferramentas ou meios informáticos ou outros para:

- a) Utilizar ou divulgar literatura, calendários, posters ou outros, com conteúdos de natureza sexual ou quaisquer objetos de natureza sexual;
- b) Aceder a sites pornográficos;
- c) Utilizar o correio eletrónico profissional para envio de mensagens com conteúdos de natureza sexual.

Artigo 5.º

Direitos

A todos os denunciante 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.



CÂMARA MUNICIPAL

Artigo 6.º

Deveres Gerais

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

Artigo 7.º

Relações Internas

1 – Todos os abrangidos por este código devem, na sua conduta interpessoal, promover um relacionamento cordial e saudável, designadamente, adotando os seguintes comportamentos:

- a) Fomentar o respeito pelo próximo, adotando comportamentos adequados ao meio de trabalho, sempre numa ótica de espírito de equipa, de partilha de informação e sobretudo, de serviço público;
- b) Agir com profissionalismo, cortesia, bom senso e autodomínio na resolução das situações que se lhes são apresentadas em contexto profissional;
- c) Abster-se de qualquer comportamento que possa interferir com o normal desempenho da sua função.

2 – No exercício das suas funções, os trabalhadores devem agir com lealdade, espírito de equipa e zelo, em estrito cumprimento das tarefas que lhe são atribuídas.

3 – Os trabalhadores com funções dirigentes devem, no âmbito da respetiva unidade orgânica que dirigem, desenvolver e inculcar aos seus colaboradores uma cultura de respeito, rigor, zelo e transparência, estimulando o diálogo, o espírito de equipa, colaboração e partilha em prol do serviço público.

Artigo 8.º

Procedimentos e responsabilidades

1 – A Câmara Municipal de Oliveira de Frades é responsável por instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho, quando levadas a cabo por trabalhadores do Município de Oliveira de Frades.

2 – A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Código de Trabalho, sem prejuízo de eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.



4 4

Município
Oliveira de Frades

CÂMARA MUNICIPAL

3 – A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no artigo 28.º do Código do Trabalho, em matéria de indemnização por ato discriminatório.

4 – A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é da entidade empregadora.

5 – A responsabilidade pelo pagamento da reparação dos danos emergentes da doença profissional prevista no número anterior é da segurança social, nos termos legalmente previstos.

6 – Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a estagiários, trabalhadores com medidas de apoio ao emprego ou outros, a Câmara Municipal instaura processo de averiguações tendente ao apuramento dos factos, podendo os respetivos contratos, ou demais instrumentos jurídicos que os vinculem à autarquia, cessar com fundamento na violação grave dos deveres a que se encontram obrigados, nomeadamente, pela violação do compromisso assumido pela Câmara Municipal de não tolerância ao assédio.

7 – Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a prestadores ou fornecedores de bens e serviços ou trabalhadores de empresas prestadoras ou fornecedoras de bens e serviços, a Câmara Municipal deverá instaurar um processo de averiguações tendente ao apuramento dos factos, podendo o contrato cessar com fundamento em justa causa, pela violação do compromisso assumido pela Câmara Municipal de não tolerância ao assédio.

8 – Sempre que a Câmara Municipal tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente código, tomará as diligências necessárias ao apuramento dos factos.

Artigo 9.º

Denúncia

1 – Qualquer pessoa abrangida por este Código que se considere alvo de assédio no trabalho, deve reportar a situação ao seu superior hierárquico imediato, ou ao superior hierárquico a seguir, caso o assediador seja o superior hierárquico imediato, ou diretamente ao Presidente da Câmara Municipal, caso não haja outro superior direto.

2- Qualquer pessoa que tenha conhecimento de práticas suscetíveis de indiciar situações de assédio deve denunciá-las a qualquer uma das pessoas referidas no número anterior, devendo prestar colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza que venham a ter lugar.

3 – 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, nomeadamente quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da vítima, do assediador, bem como, se for possível, dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.



CÂMARA MUNICIPAL

4 – A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, é reduzida a escrito, sendo confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo.

Artigo 10.º

Classificação de uma situação como assédio

1 – Classifica-se o assédio como um conjunto de comportamentos percecionados como abusivos, prolongados no tempo e de caráter reiterado, com o objetivo ou a consequência de afetar a dignidade da pessoa ou de criar um ambiente intimidativo, hostil, humilhante e desestabilizador.

2 – Constitui assédio moral o comportamento indesejado e percecionado como abusivo, praticado de forma persistente e reiterada, suscetível de vitimizar, desvalorizar, humilhar, ameaçar ou comprometer a outra pessoa, podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, podendo incluir violência psicológica ou física.

3 – Constitui assédio sexual o reiterado comportamento indesejado e abusivo, de cariz sexual ou com conotação sexual, de natureza física, verbal ou não-verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, utilizando a chantagem e mesmo o uso de força ou de estratégias de coação da vontade da outra pessoa.

Artigo 11.º

Prevenção e combate ao assédio moral e sexual

Constituem atribuições do empregador, no âmbito da prevenção e combate ao assédio moral e sexual, as seguintes:

- a) Assegurar que os colaboradores e dirigentes conheçam os seus direitos e deveres em matérias relacionadas com qualquer forma de assédio;
- b) Promover ações de sensibilização, informação e formação a todos os níveis hierárquicos, tendo como foco a promoção de um ambiente de trabalho cordial e saudável, pautado pelo respeito mútuo nas relações interpessoais;
- c) Assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de situações de assédio, assegurando a devida confidencialidade dos denunciantes e respetivas testemunhas;
- d) Proceder à divulgação do presente Código junto dos colaboradores, titulares de cargos dirigentes, titulares de cargos públicos e demais entidades que forneçam e/ou prestem serviços para este Município;
- e) Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com base no respeito e na valorização do ser humano, fazendo uma gestão adequada de atritos e conflitos entre trabalhadores, entre trabalhadores e chefias, e/ou com terceiros.

[Handwritten signatures and initials]



CÂMARA MUNICIPAL

Artigo 12.º

Procedimento em caso de assédio

1 – Qualquer pessoa que se considere vítima de assédio moral ou sexual nos termos constantes do presente Código, deve comunicar a situação ao seu superior hierárquico, e/ou ao dirigente da unidade orgânica respetiva, e/ou ao Vereador com competência delegada e/ou ao presidente da câmara municipal.

2 – 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 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 – Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indicar situações de assédio, nos termos do presente código de conduta e demais legislação em vigor, devem participá-la, bem como prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.

5 – Sempre que a Câmara Municipal de Oliveira de Frades tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente código, tomará as diligências necessárias ao apuramento dos factos.

Artigo 13.º

Confidencialidade

1 – É garantida a confidencialidade dos intervenientes e do conteúdo do processo decorrente de uma participação de uma possível situação de assédio laboral.

2 – Os colaboradores e dirigentes do Município de Oliveira de Frades que no exercício das suas funções vierem a tomar conhecimento de participações ou do seu conteúdo, não podem divulgar ou dar a conhecer quaisquer informações relacionadas com as mesmas, exceto se tal tiver sido autorizado nos termos da lei.

Artigo 14.º

Fiscalização

A Câmara Municipal de Oliveira de Frades deve promover mecanismos internos que permitam o acompanhamento e fiscalização do cumprimento do presente Código.



CÂMARA MUNICIPAL

Artigo 15.º

Divulgação e publicação

O presente Código é objeto de divulgação, pelo sistema documental interno, por todos serviços municipais e publicado mediante a disponibilização no site institucional do Município de Oliveira de Frades.

Artigo 16.º

Remissão

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

Artigo 17.º

Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor logo após a sua publicação.

