

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

### **PREÂMBULO**

O presente Código de Boa Conduta, para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, pretende estabelecer, nos termos da Lei nº 73/2017 de 16 de agosto, uma referência para todos os Colaboradores do Município de Paredes, contribuindo para que o mesmo seja reconhecido como um exemplo de honestidade, responsabilidade e rigor, dispondo-se a garantir a proteção da integridade moral dos seus Colaboradores, certificando o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

O Município compromete-se assim a promover em todos os locais de trabalho, um ambiente respeitador e seguro, livre de discriminação e assédio de qualquer natureza, aprovando o presente Código, como instrumento na resolução de questões éticas, garantido a sua aplicabilidade mediante as práticas legais a que está sujeito.

### **ÂMBITO E PRINCÍPIOS GERAIS**

#### **ARTº1º - ÂMBITO DE APLICAÇÃO**

O presente Código de Conduta aplica-se a todos os Colaboradores do Município, independentemente do vínculo laboral.

### **ARTº2º - PRINCÍPIOS GERAIS**

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os Colaboradores do Município, devem atuar tendo em conta a prossecução dos interesses do mesmo, no respeito pelos princípios da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
2. Os Colaboradores do Município, não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais colaboradores ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades do Município, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.

### **ARTº3º - COMPORTAMENTOS ILÍCITOS**

1 – Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado (gesto, palavra, atitude, etc.) praticado com algum grau de reiteração e tendo como objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2 – O assédio pode ser moral quando consistir em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, ou em atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho.

3 – É considerado assédio sexual quando os comportamentos referidos no número anterior revestirem carácter sexual (convites de teor sexual, envio de mensagens de teor sexual, tentativa de contacto físico constrangedor, chantagem para a obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais, gestos obscenos, etc.).

4 – São expressamente proibidos os seguintes comportamentos suscetíveis de serem considerados como assédio no trabalho:

- a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é executado;
- b) Promover o isolamento social;
- c) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;

- d) Efetuar recorrentes ameaças de despedimento;
- e) Não atribuir quaisquer funções profissionais, o que configura uma violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- f) Estabelecer sistematicamente metas e objetivos de trabalho impossíveis de atingir ou prazos inexecutáveis de cumprir;
- g) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- h) Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar o autor das mesmas;
- i) Divulgar sistematicamente, rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre trabalhadores;
- j) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- k) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem necessidade;
- l) Transferir o trabalhador de setor ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- m) Falar constantemente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
- n) Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde, etc..., de outros/as colegas ou subordinados/as;
- o) Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem;
- p) Criar sistematicamente situações objetivas de “stress”, de modo a provocar o descontrolo na conduta do trabalhador, tais como: alterações ou transferências sistemáticas de locais de trabalho.

#### **ARTº4º - INFRAÇÃO DISCIPLINAR E SANÇÕES**

1. Sempre que algum trabalhador tome conhecimento da violação das disposições constantes no presente Código, deverá de tal dar conhecimento superiormente para efeitos de eventual instauração do competente procedimento disciplinar, devendo este, se for o caso, iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o superior hierárquico com competência disciplinar,

tome conhecimento da infração, conforme nº 2 do art.º 178 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

#### **ARTº5º - REGIME DE PROTEÇÃO AO DENUNCIANTE E TESTEMUNHAS**

1. Será garantido um regime específico de proteção para o denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio.
2. Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada, alegadamente para punir uma infração, até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.
3. É garantida a atribuição de proteção especial aos denunciantes e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente salvo quando atuem com dolo.
4. Os Colaboradores do Município que denunciem o cometimento de infrações ao presente Código, de que tiverem conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

#### **ARTº6º - PUBLICIDADE DA DECISÃO**

Garante-se a impossibilidade de dispensa da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória quando esteja em causa a prática de assédio que constitui contraordenação muito grave podendo gerar responsabilidade penal.

### **ARTº7º - RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR**

O Empregador é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, que será fixada em regulamentação própria, ficando esta indemnização sub-rogada nos direitos do trabalhador.

### **ARTº8º - COMUNICAÇÃO DE QUEIXAS DE ASSÉDIO EM CONTEXTO LABORAL**

1. Nos termos de regulamentação própria, serão disponibilizados e divulgados pela Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), os endereços eletrónicos próprios para a receção de queixas de assédio em contexto laboral.
2. A prática de assédio pelo empregador, ou por algum representante do mesmo, denunciada à ACT, figurará entre os exemplos de justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador.

### **DISPOSIÇÕES FINAIS**

#### **ARTº9º - DIVULGAÇÃO, COMPROMISSO E APLICAÇÃO**

1. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação e será divulgado a todos os Colaboradores.
2. O presente Código de Conduta será disponibilizado no “site” do Município.

Aprovado em reunião do Órgão Executivo de 17/04/2018