

## PROPOSTA N.º 4/2018

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

(REGULAMENTO INTERNO)

#### Preâmbulo

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Local de Trabalho, pretende constituir, nos termos dos artigos 29.º, n.º 1, e n.º 4 e 5, e artigo 127.º, n.º 1 alíneas k) e l) do Código de Trabalho<sup>1</sup>, e artigo 71.º, n.º 1 alínea k), da LGTFP, uma referência para o Município de Tábua e seus colaboradores, independentemente do vínculo laboral a que se encontram sujeitos. Com este instrumento o Município promove os valores da não discriminação e de combate ao assédio no local de trabalho, da integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda a integridade moral dos seus colaboradores e assegurando o direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

#### CAPÍTULO I

##### Âmbito de Aplicação e Princípios Gerais

###### Artigo 1º

(Proibição do Assédio)

1. Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

---

<sup>1</sup> Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto, reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

2. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior.
3. É proibida qualquer forma de assédio no local de trabalho, seja o praticado por um trabalhador, seja o praticado pelo empregador ou seu representante.
4. É ainda proibida qualquer forma de assédio sobre as pessoas referidas no número anterior fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este.

#### Artigo 2.º

##### (Âmbito de aplicação)

1. Este código aplica-se aos trabalhadores e colaboradores, independentemente do vínculo laboral a que se encontram sujeitos do Município de Tábua, e outras pessoas que participem nas atividades municipais.
2. Os membros dos órgãos municipais ficam sujeitos às disposições deste Código na parte que lhes seja aplicável, em tudo o que não seja contrariado pelo estatuto normativo específico a que se encontrem especialmente sujeitos.

#### Artigo 3.º

##### (Princípios gerais)

1. No exercício das atividades, funções e demais competências desenvolvidas pelo executivo, trabalhadores e colaboradores, o Município deve atuar, tendo em vista a prossecução das suas atribuições no respeito pelos princípios da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
2. Os elementos do executivo, trabalhadores e colaboradores do Município, não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades do Município, nomeadamente, com base na raça, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, religião ou crenças.

**Elementos essenciais de classificação de uma situação como assédio**

Artigo 4º

(Comportamentos ilícitos)

1. É aplicável ao vínculo de emprego público, o disposto no Código do Trabalho em matéria de assédio.

2. São proibidos os seguintes atos e comportamentos suscetíveis de serem classificados como assédio no trabalho, quer por trabalhador, colaborador, empregador ou seu representante:

a) Assédio Moral:

- Desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados hierárquicos;
- Promover o isolamento social de colegas de trabalho ou de subordinados;
- Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica de colegas de trabalho ou de subordinados;
- Fazer recorrentes ameaças de despedimento;
- Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;
- Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- Não atribuir sistematicamente quaisquer funções ao trabalhador/a falta de ocupação efetiva;
- Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados sem identificar o autor das mesmas;
- Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento face a outros colegas e superiores hierárquicos;
- Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento das entidades empregadoras, públicas ou privadas, sendo no entanto o conteúdo dessas informações facultado aos demais trabalhadores e trabalhadoras;

- Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou superiores hierárquicos;
- Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem necessidade;
- Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
- Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou trabalhadora ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
- Transferir o/a trabalhador/a de sector com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- Falar sistematicamente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
- Marcar o número de vezes e contar o tempo que o trabalhador/a demora na casa de banho;
- 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;
- Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem;
- Criar sistematicamente situações objetivas de stresse, de forma a provocar no destinatário/a da conduta o seu descontrolo.

b) Assédio Sexual:

- Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens de Internet, indesejados e de teor sexual;
- Realizar telefonemas, enviar cartas, *sms* ou *e-mails* indesejados, de carácter sexual;
- Promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;

- Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou insinuada.

#### Artigo 5.º

##### (Infração disciplinar e sanções)

1. Qualquer pessoa que testemunhe situação de assédio no local de trabalho deve denunciá-la ao seu superior hierárquico ou ao empregador público, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal, pelas entidades competentes.
2. Sempre que o empregador público tome conhecimento da violação das disposições constantes no presente Código, procederá à abertura de um procedimento disciplinar, contra a pessoa ou pessoas indicadas de assédio no prazo máximo de um ano, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar, sob pena de incurso em contra-ordenação grave.

#### Artigo 6.º

##### (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.

#### Artigo 7.º

(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 contra-ordenação muito grave podendo gerar responsabilidade penal prevista na lei.

#### Artigo 8.º

(Responsabilidades)

1. O Município de Tábua é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais (patrimoniais e não patrimoniais) resultantes da prática de assédio.

2. A responsabilidade pelo pagamento de danos emergentes de doença profissional resultante de assédio é da segurança social, que ficará sub-rogada nos direitos do trabalhador.

### CAPÍTULO III Disposições Finais

#### Artigo 9.º

(Informação e divulgação)

1. A Autoridade para as Condições do Trabalho e a Inspeção-Geral de Finanças disponibilizam endereços eletrónicos próprios para receção de queixas de assédio em contexto laboral, no setor privado e no setor público, respetivamente, e informação nos respetivos sítios na Internet sobre identificação de práticas de assédio e sobre medidas de prevenção, de combate e de reação a situações de assédio.
- 2 - A Inspeção-Geral de Finanças inclui no seu relatório anual os dados estatísticos referentes à atividade desenvolvida neste âmbito.

#### Artigo 10.º

(Entrada em vigor)

1. O presente Código de Conduta entra em vigor após a sua aprovação pela Câmara Municipal, e a sua divulgação a todos os colaboradores, mediante assinatura de declaração de conhecimento.
2. O presente Código de Conduta será disponibilizado no sítio de internet do Município.