



CÓDIGO DE CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

PREÂMBULO

O presente Código de Conduta é adotado pela Câmara Municipal do Entroncamento, e visa, nos termos da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que introduziu a alínea k) do n.º 1 do artigo 71º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho (LTFP), defender os valores da não discriminação, de prevenção e de combate ao assédio no trabalho, servindo também de guia no âmbito da resolução de questões éticas, morais e comportamentais, nos termos legalmente impostos pela legislação em vigor. O assédio ocorre quando um ou mais trabalhadores ou quadros dirigentes são repetida e deliberadamente intimidados, ameaçados e/ou humilhados em circunstâncias relacionadas com o trabalho. O assédio pode ser levado a cabo por um ou mais quadros dirigentes, colegas ou terceiros, com o propósito ou efeito de violar a dignidade de um quadro dirigente ou trabalhador/a, afetando a sua saúde e/ou que se traduz num ambiente de trabalho intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, que pretendem levar a vítima a um determinado comportamento ou ao seu afastamento/marginalização. O assédio no trabalho compreende comportamentos que, quando analisados isoladamente, até podem não ser considerados ilícitos, no entanto, se considerados no seu conjunto são aptos a criar no/a trabalhador/a um desconforto e mal-estar no trabalho que ferem a respetiva dignidade profissional, integridade moral e psíquica, a tal ponto de poderem ter reflexos na prestação laboral e na própria saúde do/a trabalhador/a.

Artigo 1.º

(Objeto)

O presente Código de Conduta estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas pelo Município do Entroncamento, constituindo um instrumento autorregulador, bem como a expressão de uma política ativa por forma a dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

Artigo 2.º

(Âmbito de aplicação)

O presente Código de Conduta aplica-se a todos os trabalhadores da Câmara Municipal do Entroncamento, independentemente do vínculo de emprego público, a que se encontram sujeitos, bem como a estagiários e outros colaboradores e a todos os que exerçam atividade nas instalações desta entidade.



Artigo 3.º

(Princípios gerais)

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, as pessoas referidas no artigo anterior devem atuar no respeito pelos princípios da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
2. Não podem ser adotados comportamentos discriminatórios em relação a qualquer pessoa, seja de que modo for, na atividade do Município, designadamente, com base na raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, religião ou crença.

Artigo 4.º

(Comportamentos ilícitos)

1. Considerando que, nos termos do artigo 29.º do Código do Trabalho, se entende por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente 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, e que constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o mesmo objetivo ou efeito, o assédio no local de trabalho inclui, mas não está limitado, aos seguintes comportamentos:

- Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é feito;
- Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;
- Fazer recorrentes ameaças de despedimento;
- Não atribuir quaisquer funções profissionais (violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho);
- Estabelecer sistematicamente metas e objetivos de trabalho impossíveis de atingir ou prazos inexecutáveis de cumprir;
- Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar o autor das mesmas;
- Divulgar sistematicamente, rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre trabalhadores;
- Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem necessidade;
- Transferir o colaborador de setor ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;



- Falar constantemente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
- Criar sistematicamente situações objetivas de stress, de molde a provocar o descontrolo na conduta do trabalhador, tais como:
 - Alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho;
 - Cyberbullying;
 - Toques sexuais inapropriados, avanços, sugestões ou pedidos;
 - Exibição ou circulação de imagens ou materiais ofensivos em formato eletrónico ou impresso que são conhecidos ou que devem ser reconhecidos como ofensivos.

Artigo 5.º

(Infração disciplinar e sanções)

1. Sempre que a Câmara Municipal do Entroncamento tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta procederá à abertura de um procedimento disciplinar, no prazo máximo de um ano, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar.
2. Serão denunciadas, por parte, de todas as pessoas obrigadas ao cumprimento do presente código de conduta, quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.

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. Quem denuncie o cometimento de infrações ao presente Código, de que tiver conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não pode, sob qualquer forma, ser prejudicado, sendo-lhe 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 contraordenação muito grave podendo gerar responsabilidade penal.

Artigo 8.º

(Comunicação de queixas de assédio em contexto laboral)

1. A vítima pode apresentar queixa na Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), Autoridade para as Condições no Trabalho (ACT) ou na entidade competente para receção da queixa, consoante a natureza do comportamento em causa.
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

Artigo 9.º

(Divulgação e entrada em vigor)

O presente Código de Conduta entra em vigor na data da sua publicação no site da Câmara Municipal, em <https://www.cm-entroncamento.pt>

Aprovado em reunião de Câmara de, 9 de agosto de 2021.

Contactos úteis:

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Site: <https://assedio.cite.gov.pt/queixa-por-assedio>

E-mail: geral@cite.pt

Linha Verde: 800 204 684

ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho 300 069 300

Site : <https://www.act.gov.pt/>