

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO LABORAL

PREÂMBULO

O presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, pretende estabelecer, nos termos da Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto, uma referência para todos/as colaboradores/as do Município de Abrantes, contribuindo para que o mesmo seja reconhecido exemplo de honestidade, responsabilidade e rigor.

Assim, considerando:

- O disposto na lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à alteração do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, da Lei Geral do Trabalho em

Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e do Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro; • O estatuído na alínea K) do número 1 do artigo 71.º da LTFP que determina: “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 compromisso público da defesa dos valores da não discriminação e combate ao assédio no trabalho;

- Ser inaceitável a existência de comportamentos indesejáveis por parte, quer de dirigentes, quer de qualquer trabalhador/a, ou colaborador/a ou de terceiros que afetem a dignidade dos indivíduos designadamente no âmbito laboral;

- Que importa evitar que esses comportamentos de assédio possam ser, explícita ou implicitamente, utilizados como fundamento de decisões que afetem o o/a trabalhador/a, designadamente, no que concerne ao acesso ao emprego, à formação profissional, à sua promoção ou a quaisquer outras decisões relativas ao trabalho.

O Município compromete-se 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, garantindo a sua aplicabilidade mediante as práticas legais a que está sujeito.

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

Âmbito de Aplicação

1. O Código aplica-se a todos/as os dirigentes e trabalhadores do Município de Abrantes, bem como, a estagiários/as ou outros/as colaboradores/as que exerçam atividade no Município de Abrantes, independentemente da natureza do respetivo vínculo laboral.

Artigo 2.º

Compromisso

1. A discriminação e o assédio no trabalho, são contrários à política do Município de Abrantes e contra a promoção de condições dignas de trabalho
2. Todos os/as trabalhadores/as e colaboradores/as, beneficiam de um ambiente de trabalho livre de discriminação, assédio sexual, assédio moral e eventuais retaliações.
3. O assédio sexual, o assédio moral e a discriminação prejudicam as relações de trabalho e são contrários aos princípios defendidos pelo Município de Abrantes não sendo tolerados. Quem não cumprir com este princípio fundamental está sujeito às sanções previstas.

Artigo 3.º

Comportamentos Ilícitos

1. No município de Abrantes, é proibida a prática de qualquer ato discriminatório e de assédio.
2. Para efeitos do disposto no número anterior, são considerados comportamentos discriminatórios os adotados, nomeadamente, com base na identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, ou quaisquer outros fatores de discriminação.
3. Entende-se por assédio laboral todo o comportamento indesejado, praticado com algum grau de repetição e tendo como objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Este subdivide-se em assédio moral e assédio sexual.
4. O assédio sexual define-se por um conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos, 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, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa.
5. O assédio sexual subdivide-se em quatro dimensões:
 - a. Insinuações sexuais (piadas ou comentários ofensivos sobre o corpo e/ou de carácter sexual).
 - b. Atenção sexual não desejada (convites para encontros indesejados, diretos ou através de e-mail, sms ou redes sociais).
 - c. Contacto físico (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar) e agressão sexual.

- d. Aliciamento (pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho).
6. O assédio moral define-se por um conjunto de comportamentos indesejados percecionados como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física.
 7. O assédio moral subdivide-se em quatro dimensões:
 - a. Isolamento social (promoção do isolamento ou falta de contacto com colegas ou chefias)
 - b. Perseguição profissional (definição de objetivos impossíveis de atingir, desvalorização sistemática do trabalho e/ou atribuição sistemática de funções desadequadas).
 - c. Intimidação (ameaças sistemáticas de despedimento e/ou provocar situações de stress com o objetivo de provocar descontrolo).
 - d. Humilhação pessoal (comentários negativos sistemáticos sobre características físicas, psicológicas ou outras).

Artigo 4.º

Denúncia

1. Qualquer pessoa abrangida por este código de conduta, que acredite ter sido sujeita a assédio sexual e/ou moral, pode efetuar a sua denúncia através de formulário próprio na *Intranet*.
2. Toda a informação transmitida no âmbito das denúncias por assédio é considerada confidencial, assegurando-se a proteção ao denunciante e testemunhas, nos termos previstos na Lei nº 73/2017, de 16 de agosto.
3. Qualquer pessoa abrangida por este código de conduta deve de prestar a colaboração necessária à descoberta da verdade.
4. Qualquer pessoa abrangida por este código de conduta, deve denunciar um incidente de assédio, tenha sido a própria alvo ou apenas testemunha.
5. A denúncia deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da(s) vítima(s) e do(s) assediante(s), bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.
6. A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito pelo dirigente responsável, nos termos do ponto 1. do art. 5.º deste código.

7. As pessoas que denunciarem incidentes de assédio, são especialmente protegidas pelo Município de Abrantes relativamente a formas de retaliação ou a tentativas de retaliação.
8. As queixas de assédio em contexto laboral no sector público, podem igualmente ser remetidas para a Inspeção Geral das Finanças, que disponibiliza para o efeito, no sítio, um formulário para participação eletrónica.

Artigo 5.º

Responsabilidade

1. No seguimento da denúncia, o Município de Abrantes pratica os atos adequados à verificação das alegações de assédio laboral e/ou discriminação nela contidas, através da abertura de inquérito ou de processo disciplinar havendo matéria que indicie infração disciplinar.
2. A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, prevista no artigo 29.º, nº5 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 6.º

Resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador

1. Constitui justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador a prática de assédio pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores nos termos do artigo 394.º do Código do Trabalho.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 8.º

1. O presente Código é objeto de revisão sempre que tal se justifique.

Artigo 9.º Publicação e divulgação

1. O presente Código de Boa Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação em reunião de Câmara.
2. O Código de Boa Conduta, será divulgado a todos os trabalhadores e disponibilizado no sítio da Internet do Município de Abrantes.
3. O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Município de Abrantes foi elaborado de acordo com a legislação vigente.