

## **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 os colaboradores do Município da Golegã, contribuindo para que o mesmo seja reconhecido como um exemplo de honestidade, responsabilidade e rigor.

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, garantindo a sua aplicabilidade mediante as práticas legais a que está sujeito.

## **CAPÍTULO I**

### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

#### **Artigo 1.º**

##### **Âmbito de Aplicação**

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

#### **Artigo 2.º**

##### **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 religiosa.

### **Artigo 3.º**

#### **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 é moral quando consistir em ataques verbais de conteúdo ofensivo e humilhante e físicos ou em atos mais subtis podendo abranger a violência física ou psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho.
- 3- O assédio é 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 obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais, gestos obscenos, etc.).
- 4- Estão designadamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio no trabalho
  - a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados;
  - b) Promover o isolamento social;
  - c) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica pessoal;
  - d) Fazer ameaças recorrentes;
  - e) Estabelecer sistematicamente objetivos impossíveis de atingir ou prazos impossíveis de cumprir;
  - f) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à respetiva categoria profissional;
  - g) Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
  - h) Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados, sem identificação do autor das mesmas;
  - i) Desprezar, ignorar ou humilhar colegas, forçando o seu isolamento perante outros colegas e superiores hierárquicos;

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

- j) Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento dos serviços, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais;
- k) Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas;
- l) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- m) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;
- n) Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
- o) Insinuar sistematicamente que o colega tem problemas mentais ou familiares;
- p) Fazer brincadeiras frequentes ou graves com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de outros colegas ou subordinados;
- q) Transferir o/a trabalhador/a de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- r) Falar constantemente aos gritos ou de forma intimidatória;
- s) Criar sistematicamente situações objetivas de stress que provoquem no destinatário da conduta o seu descontrolo, designadamente alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.

### **Artigo 4.º**

#### **Infração Disciplinar e Sanções**

Sempre que algum trabalhador tome conhecimento da violação das disposições constantes no presente código deverá 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 o n.º 2 do artigo 178 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

### **Artigo 5.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 e contraordenacionais desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente, salvo quando atuem com dolo.
- 4- Os Colaboradores do Município que denunciam o cometimento de infração ao presente Código, de que tiveram conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não podem, sob qualquer, forma ser prejudicados, sendo-lhe assegurado o anonimato, até à dedução de acusação.

#### **Artigo 6.º**

##### **Publicidade da Decisão**

Garante-se a impossibilidade de dispensa de 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 7.º**

##### **Responsabilidade do Empregador**

O Município da Golegã 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.

#### **Artigo 8.º**

##### **Medidas Preventivas**

Cabe ao Presidente da Câmara Municipal da Golegã, ou a quem for delegada esta competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consulta regular aos/às trabalhadores/as de todas as Unidades Orgânicas do Município da Golegã;

- b) Consulta regular aos/ às Dirigentes;
- c) Verificar e assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se de que os mesmos observam as normas legais, designadamente, em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da existência de represálias sobre os denunciantes/participantes;
- d) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
- e) Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes;
- f) No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento a aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

### **Artigo 9.º**

#### **Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia**

- 1- A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática(s) de assédio, designadamente, quanto à circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da(s) da vítima e do(s) assediante(s), bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.
- 2- A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzido a escrito pelo dirigente responsável.
- 3- A inspeção-Geral de Finanças, em cumprimento do estabelecimento no n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, disponibiliza endereço eletrónico próprio ([LTFP.art4@igf.gov.pt](mailto:LTFP.art4@igf.gov.pt)) para a receção das queixas de assédio em contexto laboral no setor público.
- 4- A informação que venha a ser disponibilizada pela Inspeção-Geral de Finanças sobre a identificação de práticas e sobre medidas de prevenção, de combate e reação a situações de assédio, será tida em consideração pelo Município da Golegã no tratamento das situações de assédio de que tome conhecimento.

## **DISPOSIÇÕES FINAIS**

### **Artigo 10.º**

#### **Remissão**

Em tudo o que não se mostre expressamente no presente Código, aplicar-se-ão as disposições previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

### **Artigo 11.º**

#### **Publicação e divulgação**

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