



**CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A
PREVENÇÃO E COMBATE AO
ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO**
UNIÃO DAS FREGUESIAS DE SETÚBAL

ENQUADRAMENTO

A lei n.º 73/2017, de 16 de agosto de 2017, veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho, tanto no setor privado como na administração pública, tendo procedido a alterações à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), impondo ao empregador público a adoção de códigos de conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instauração de procedimentos disciplinares sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Neste sentido, cabe à União das Freguesias de Setúbal (UFS), definir e implementar medidas em conformidade, adotando para o efeito o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, em conformidade com alínea k) do nº 1 do artigo 71º da Lei nº 35/2014 e alínea k) do nº1 do artigo 127º da Lei 7/2009 e com a demais legislações em vigor.

A União das Freguesias de Setúbal incentiva o respeito e a cooperação entre todos os trabalhadores num ambiente de trabalho respeitoso e digno, pelo que não são admissíveis ou toleradas quaisquer práticas de assédio.

O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, pretende defender os valores da não discriminação 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.

ÂMBITO E PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 1º

Âmbito de aplicação

O presente código de conduta aplica-se a todos os eleitos dos órgãos e a todos os seus trabalhadores e independentemente do vínculo contratual, aplicando-se ainda a todos os que exerçam a sua atividade profissional nas instalações da junta.

Artigo 2º

Princípios gerais

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, as pessoas identificadas no artigo anterior devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da UFS, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
2. As pessoas identificadas no artigo anterior devem abster-se de adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais trabalhadores ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades da UFS, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.

Artigo 3º

Assédio

1. É proibido o assédio, em qualquer uma das suas formas.
2. Constitui assédio o comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao 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.
3. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

4. Constitui assédio moral discriminatório aquele em que o comportamento indesejado e hostil se baseia em fator discriminatório que não o sexo, como, por exemplo, a orientação sexual ou a raça.

5. Constitui assédio moral não discriminatório aquele em que o comportamento indesejado não se baseia em fator discriminatório, mas que, pela sua conotação e insídia, tem os mesmos efeitos e visa afastar o trabalhador da empresa.

Artigo 4º

Comportamentos ilícitos

1. São designada e 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 inexequíveis 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) 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.

Infrações disciplinares, sanções e disposições especiais

Artigo 5º

Infração disciplinar e sanções

1. O conhecimento de qualquer situação de violação das disposições constantes do presente código de conduta dá lugar à abertura de procedimento disciplinar, nos termos dos artigos 176º e seguintes da lei geral do trabalho em funções públicas ou nos termos do código do trabalho, se e quando aplicável.
2. Constitui obrigação de todas as pessoas às quais o presente código se aplica denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida cooperação em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.

Artigo 6º

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, garantindo-se a confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade do processo.
2. Os trabalhadores 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 7º

Comunicação de queixas em contexto laboral e informação geral

As situações que, nos termos da lei, possam configurar assédio, poderão ser alvo de queixa junto da Autoridade para as Condições do Trabalho e da Inspeção-Geral de

Finanças, a efetuar por qualquer pessoa, para os endereços eletrónicos próprios, criados para o efeito, por aquelas entidades.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 8º

Entrada em vigor

O presente código de conduta entra em vigor na data da sua aprovação pela Assembleia de Freguesia com divulgação geral a efetivar por meio de publicitação no sítio eletrónico, através de correio eletrónico de divulgação geral e ainda por meio da afixação, em formato de papel, nos locais destinados ao efeito existentes nos diversos edifícios da UFS.