

# MUNICÍPIO COM TOLERÂNCIA ZERO A SITUAÇÕES DE ASSÉDIO

Temos o compromisso de prevenir e combater qualquer manifestação de assédio, bem como garantir o respeito pela dignidade das pessoas no local de trabalho.

## **Código do Trabalho**

Proíbe a prática de assédio, em qualquer das suas modalidades - moral ou sexual, e prevê como sancionamento para a sua prática uma contraordenação muito grave (artigo n.º 29).

**O Código de Conduta** está ao meu dispor, posso esclarecer as minhas dúvidas. Este é aplicado a todos/as os/as trabalhadores/as e titulares de cargos dirigentes (afixado no local de trabalho, no sítio eletrónico do Município e no Portal Interno)

Organismos com 7 ou mais trabalhadores/as devem ter um **Código de Conduta para prevenção e combate ao Assédio no Trabalho**

A aplicação do Código de Boa Conduta é **extensivo ao horário normal de trabalho e fora dele, presencial ou através de tecnologias da e informação e comunicação**

## DENÚNCIA

Em caso de assédio, os meus direitos como pessoa e como trabalhador/a estão a ser violados, e é da minha responsabilidade para comigo, e para com situações futuras com outras pessoas, agir > **DENÚNCIA**

**Se tens a certeza, fala.  
Se tens dúvidas, fala.**

## DENÚNCIA E DIREITOS

- ▲ Denúncia Interna > Reportar a situação ao/à superior hierárquico/a, dirigente da unidade orgânica respetiva e/ou ao/à Presidente da Câmara Municipal – Obrigação de abrir um inquérito.
- ▲ A denúncia deve ser escrita (se verbal, terá que haver registo por escrito), o mais detalhada possível (circunstâncias, hora, local, identidade da/s vítima/s e do/a (s) assediantes, testemunhas, provas documentais: e-mails, mensagens, etc)
- ▲ É garantida a confidencialidade dos/as denunciantes e testemunhas, assim como da informação transmitida. Estes não podem ser sancionados/as, a menos que atuem com dolo.
- ▲ Caso se considere que houve assédio, instaura-se um processo disciplinar contra a pessoa que assediou, que pode ser sancionada de diversas formas, nas quais se inclui o despedimento.
- ▲ A vítima tem o direito de consultar o processo e decidir se concorda com a solução. Caso não concorde, pode iniciar uma ação judicial.
- ▲ A entidade empregadora deverá prestar apoio jurídico.
- ▲ O município, como entidade empregadora pública, é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, nos termos legais.
- ▲ Todos os envolvidos no processo de assédio deverão ser tratados de igual forma independentemente da carreira, categoria, unidade orgânica onde exerçam funções e posição hierárquica que ocupem na estrutura organizacional.
- ▲ Todas as pessoas que tiverem conhecimento de uma situação de assédio podem comunicá-la a qualquer superior hierárquico.

**Caso a vítima ou testemunha não se sinta à vontade em realizar a denúncia interna no local de trabalho, pode recorrer aos mecanismos nacionais ou regionais ou às Centrais Sindicais.**



