

MUNICÍPIO COM TOLERÂNCIA ZERO A SITUAÇÕES DE ASSÉDIO

Temos o compromisso de prevenir e combater qualquer manifestação de assédio, bem como de 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 29º).

O **Código de Conduta** e 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.

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.

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) assediante(s), testemunhas, provas documentais: e-mails, mensagens, etc).
- É garantida a **confidencialidade** dos/as denunciante(s) 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.**

