

# CÓDIGO de BOA CONDUTA

## PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

2018

## CAPÍTULO I | Disposições introdutórias

### **Artigo 1.º** **Objeto**

O assédio sexual e a intimidação são contrários à política dos Serviços Sociais da Câmara Municipal de Lisboa e contra a promoção de condições dignas de trabalho, nesse sentido o presente Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho visa estabelecer um conjunto de princípios que devem ser cumpridos no desempenho das atividades desenvolvidas pelos SSCML, sendo a expressão de uma política ativa por forma a dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

### **Artigo 2.º** **Âmbito de aplicação**

Este Código aplica-se:

- 1 - A todos os trabalhadores dos Serviços Sociais da Câmara Municipal de Lisboa, aos seus colaboradores e aos titulares de cargos dirigentes.
- 2 - A todas as pessoas, singulares ou coletivas, que mantenham relações profissionais, comerciais ou outras com os Serviços Sociais da Câmara Municipal de Lisboa, mesmo que temporárias.
- 3 - A todas as relações no âmbito da atividade dos Serviços Sociais da Câmara Municipal de Lisboa, quer esta se desenvolva no horário de trabalho normal ou fora dele, na Sede, Refeitórios Municipais, Unidades de Educação ou em viagens de trabalho.
- 4 - Às relações no âmbito da atividade dos Serviços Sociais da Câmara Municipal de Lisboa quer se realizem presencialmente ou através de tecnologias de informação e comunicação.

### **Artigo 3.º** **Princípios Gerais**

- 1 - No exercício das suas atividades, funções e competências, os SSCML e os seus trabalhadores devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da mesma, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
- 2 - Os SSCML assumem uma política de não consentimento à prática de assédio no trabalho.

### **Artigo 4.º** **Definição de assédio**

1 - Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2 - O assédio moral consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, podendo abranger a violência física e/ou psicológica.

3 - O assédio é sexual quando se trate de um comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo ou com conotação sexual que afetem a dignidade de qualquer pessoa, independentemente do sexo, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física

### **Artigo 5.º** **Autores e vítimas**

1 - O assédio pode ser praticado por qualquer colaborador nomeadamente superior hierárquico ou por trabalhadores subordinados, bem como por terceiros que se inter - relacionem com os SSCML.

2 - Podem ser vítimas de assédio quer os inferiores hierárquicos do (a) assediante, quer os superiores hierárquicos do (a) assediante, bem como qualquer pessoa que seja destinatária da prática de um ato de assédio.

## **CAPÍTULO II | Procedimento interno**

### **Artigo 6.º** **Denúncia**

1 - O trabalhador/a que considere ser alvo de assédio no trabalho deve reportar a situação ao seu/sua superior hierárquica e/ou ao Conselho de Administração dos SSCML.

2 - Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio ou que um trabalhador praticou infração disciplinar por práticas de assédio podem participá-la a qualquer superior hierárquico e/ou ao Conselho de Administração e devem prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.

3 - Caso se comprove que a denúncia não é verdadeira, pode haver lugar a procedimento judicial.

### CAPÍTULO III | Regimes sancionatórios

#### Artigo 7.º

##### Procedimentos e responsabilidade civil

A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, prevista no artigo 29.º, n.º 5 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 8.º

##### Justa causa de cessação do vínculo

Constitui justa causa de cessação do vínculo comportamentos abusivos devidamente comprovados por parte de um/uma trabalhador/a ou colaborador/a.

### CAPÍTULO IV | Prevenção do Assédio

#### Artigo 9.º

##### Medidas preventivas

Cabe ao Conselho de Administração ou a quem este delegue a competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
- b) Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores, colaboradores e titulares de cargos dirigentes.

### **CAPÍTULO V | Disposições Finais**

#### **Artigo 10.º**

##### **Publicitação e Divulgação**

O presente Código de Conduta será objeto de publicitação nos locais reservados para o efeito e será disponibilizado no sítio eletrónico dos SSCML

#### **Artigo 11.º**

##### **Entrada em vigor**

O presente Código de Conduta entra em vigor, após a sua aprovação, na data da sua publicitação e divulgação a todos os trabalhadores/colaboradores e dirigentes dos SSCML.