



7

MUNICÍPIO DA NAZARÉ - CÂMARA MUNICIPAL

**CÓPIA DE PARTE DA ATA DA REUNIÃO DA CÂMARA MUNICIPAL DA NAZARÉ,
DE SETE DE JUNHO DE DOIS MIL E VINTE E QUATRO**

***“362/2024 – CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO
ASSÉDIO NO TRABALHO”.***

*Para conhecimento do Órgão Executivo e posterior envio à Assembleia Municipal também
para conhecimento é presente ofício N.º. 15/CG/2024, datado de 2024.06.03 que fazem parte
da pasta de documentos da reunião se dá por transcrito. -----*

*“A Câmara tomou conhecimento e deliberou por unanimidade enviar à Assembleia Municipal
também para conhecimento”. -----*

Está conforme,

Nazaré, 11 de junho de 2024

A Técnica Superior,

Paula Veloso



MUNICÍPIO DA NAZARÉ – CÂMARA MUNICIPAL

**/2024 – CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE
AO ASSÉDIO NO TRABALHO**

DELIBERAÇÃO:

Deliberado em reunião de câmara realizada em 7.6.2024

A câmara tomou conhecimento e decidiu por leniência enviar à Assembleia Municipal também para conhecimento.

PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL

Manuel António Águeda Sequeira

DESPACHO:

A' decisão
3/6/2024

PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL

Manuel António Águeda Sequeira



Exmo. Sr.
Presidente da Câmara Municipal da Nazaré
Manuel António Águeda Sequeira
Av. Vieira Guimarães, n. 54.
2450-112 Nazaré

Sua referência

Sua comunicação de

Nossa referência
15/CG/2024

Data
03/06/2024

ASSUNTO: Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

Para conhecimento de V.Exa., vimos remeter o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho da empresa municipal Nazaré Qualifica, aprovado pelo Conselho de Gerência em reunião de 29/05/2024.

Com os melhores cumprimentos.

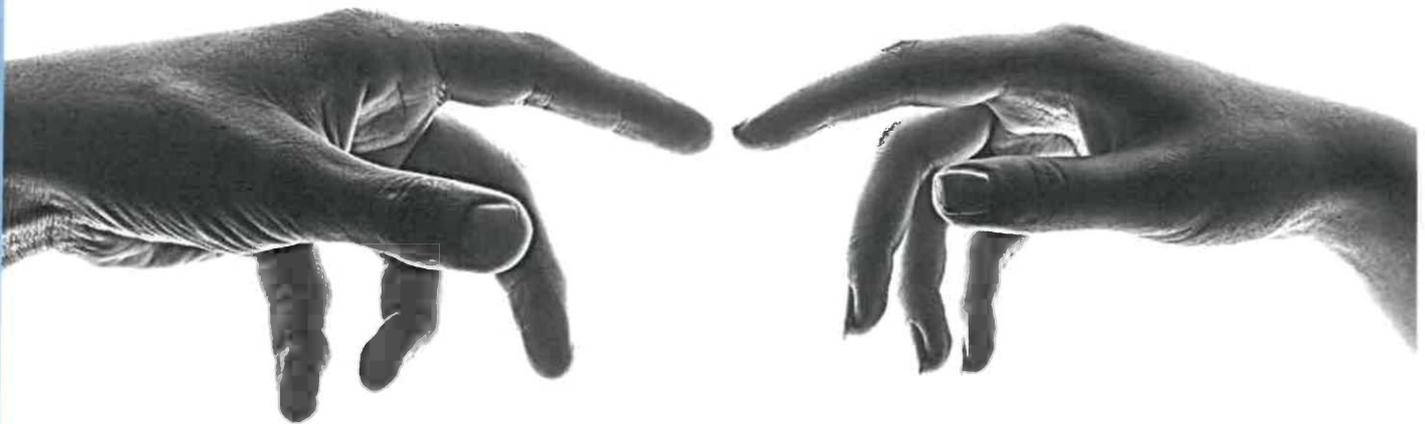
O Vogal do Conselho de Gerência

João Paulo Quinzico da Graça, Dr.

Código de Boa Conduta

para a

Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho
(alínea k), do N.º1 do artigo 127.º do Código do Trabalho)



Código de Boa Conduta – Prevenção e Combate da Prática de Assédio

A Nazaré Qualifica, E.M., Unipessoal, Lda, vem através da aprovação e afixação do presente código cumprir com os termos do artigo da alínea k), n.º1, do artigo 127º do Código do Trabalho. O presente Código visa, não só assegurar o cumprimento da Lei, mas sobretudo ser um instrumento de apoio a todos/as os/as colaboradores/as, dado que no mesmo se transmitem informações que visam a proteção de cada um.

Esperamos que o conhecimento e leitura do mesmo sirva para o estabelecimento de relações de trabalho mais construtivas e saudáveis para todos.

Antes de mais, o Conselho de Gerência, repudia veementemente qualquer ato de assédio seja de carácter moral ou sexual e punirá nos termos da lei os agressores.

1 - Definição de Assédio no local de Trabalho

O Código do Trabalho define o Assédio como *“o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, 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”*.

O assédio pode ter um carácter moral quando consiste por exemplo em ataques verbais com conteúdo ofensivo, ou, carácter sexual quando os comportamento indesejados tiverem teor sexual, nomeadamente convites com o referido teor, envio de mensagens com esse conteúdo, etc..

Exemplos de comportamentos que não constituem Assédio no local de Trabalho	
Assédio Moral	Assédio Sexual
Conflito laboral pontual;	A aproximação romântica entre colegas ou envolvendo superiores hierárquicos, livremente recíproca ou que não seja indesejada e repelida;
O legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar (exemplo: avaliação de desempenho, instauração de um processo disciplinar, etc.);	Os elogios ocasionais

(Fonte: Guia Informativo - Prevenção e Combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação, da autoria da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.)

Exemplos de comportamentos tipificados como Assédio no local de Trabalho	
Assédio Moral	Assédio Sexual
Desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados hierárquicos;	Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;	Realizar telefonemas, enviar cartas, sms ou e-mails indesejados, de caráter sexual;
Não atribuir sistematicamente quaisquer funções ao trabalhador/a – falta de ocupação efetiva;	Promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de outros/as colegas ou subordinados/as;	Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados sem identificar o autor das mesmas;	Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou insinuada;

(Fonte: Guia Informativo - Prevenção e Combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação, da autoria da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.)

O assédio pode ser praticado por qualquer pessoa (homem ou mulher) com a qual os/as colaboradores/as contactem interna ou externamente à empresa – superiores hierárquicos, subordinados, colegas de trabalho, clientes, fornecedores, etc..

2 - Determinações da Gerência/Administração sobre esta matéria

O Conselho de Gerência, proíbe e não tolerará qualquer comportamento intimidatório e abusivo, pelo que incita a que todos/as estejam despertos/as para qualquer situação desta natureza que se passe direta ou indiretamente com cada pessoa.

Neste sentido, esclarece o seguinte:

- É proibido qualquer comportamento discriminatório (independentemente na natureza da discriminação) que seja feito dentro da empresa, ou através da utilização de qualquer meio de comunicação interno ou externo.
- É essencial a colaboração de todos/as no sentido de detetar, denunciar e combater este tipo de conduta.
- Os envolvidos em cada situação, nomeadamente, o denunciante ou vítima, serão protegidos e toda a situação será revestida de confidencialidade.

3 – Procedimentos a adotar em caso de assédio

Qualquer vítima de assédio deverá informar o Conselho de Gerência, para que a empresa possa tomar as medidas necessárias para a sua proteção.

O Conselho de Gerência, avaliará cada situação nos termos da lei, considerando para esse efeito nomeadamente a “Lista de Verificação: Assédio nos locais de trabalho” disponibilizada pela Autoridade para as Condições do Trabalho e sujeitará a processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa o/a trabalhador/a, cujo comportamento culposos seja provado.

Relativamente a entidades externas como sejam clientes, fornecedores, prestadores de serviços, entre outros, a empresa reagirá de imediato solicitando o afastamento e proibindo a sua entrada nas instalações e o contacto com a equipa.

Nazaré, 29 de maio de 2024

O Conselho de Gerência

LISTA DE VERIFICAÇÃO: ASSÉDIO NOS LOCAIS DE TRABALHO

Informação geral

Empresa:	NIPC:
Sede:	Telefone:
Estabelecimento:	Telemóvel:
Email:	Fax:
Setor de atividade (CAE):	

Informação sobre o local de trabalho

Morada:

N.º total de trabalhadores: Homens: Mulheres:

N.º de trabalhadores até 25 anos: entre 26 e 45 anos entre 46 e 55 anos

N.º de trabalhadores com 56 ou mais anos

N.º de trabalhadores com Vínculo contratual: Ocasional: Efetivo: Termo:

Listagem exemplificativa de comportamentos de assédio moral *

1. Ambiente de Trabalho

	Sim	Não	Não Aplicável
É vedado ao trabalhador o acesso a informação que afeta o seu desempenho profissional?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O trabalhador é humilhado ou ridicularizado relativamente ao seu trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gritam com o trabalhador ou dirigem-lhe comportamentos coléricos e de raiva?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O trabalhador é pressionado no sentido de não exercer direitos que detém e que estão consagrados por lei (por ex: baixa por motivos de saúde ou gozo de férias)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
É sugerido ao trabalhador, direta ou indiretamente, que deve deixar o seu emprego (pedir demissão)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
São enviados reiteradamente ao trabalhador desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens de internet, indesejados e de teor sexual?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
É repetido sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual do trabalhador	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O trabalhador recebe habitualmente telefonemas, cartas, sms ou e-mails indesejados de carácter sexual?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
É promovido o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocadas abordagens físicas desnecessárias ao trabalhador?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
São enviados convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
São apresentados convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou insinuada?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observações/Especificações:

* APCAM-Associação Portuguesa Contra o Assédio Moral no Local de Trabalho, Assédio Moral *online*
 Guia informativo-Assédio no trabalho: conhecer, prevenir, combater, CITE

2. Exigências cognitivas /emocionais

	Sim	Não	Não Aplicável
É exigida a realização de trabalhos claramente abaixo do nível de competência do trabalhador?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
São retiradas áreas centrais de responsabilidade e substituídas por tarefas triviais ou sem sentido ao trabalhador?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
São constantemente recordados ao trabalhador os seus erros e pequenas faltas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O trabalho ou os esforços que o trabalhador faz para o realizar são persistentemente criticados?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
É sistematicamente solicitado, ao trabalhador, o desempenho de tarefas que, caem claramente fora da descrição da sua função, como por ex: fazer de "moço de recados"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
São-lhe atribuídas tarefas com objetivos e/ou prazos de entrega irrealistas ou impossíveis de atingir?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O trabalho é excessivamente controlado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
São feitas tentativas de sabotagem ou de encontrar erros no trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tem uma carga de trabalho excessiva?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Não são atribuídas quaisquer tarefas, ao trabalhador, ficando completamente sem trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Observações/Especificações:			

3. Integração na Organização

	Sim	Não	Não Aplicável
O trabalhador foi transferido para outro departamento contra a sua vontade?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O trabalhador foi isolado em termos de espaço físico, relativamente aos seus colegas de trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
As opiniões ou pontos de vista do trabalhador são ignorados?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ameaçam fazer a vida difícil (ex: trabalho extraordinário ou tarefas desagradáveis/ sem interesse) ao trabalhador?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Os e-mails, ou outras tentativas de contacto, são ignoradas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O trabalhador recebe "NIM" como resposta a uma solicitação sua?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O trabalhador recebe telefonemas ou mensagens escritas insultuosas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O trabalhador recebe e-mails insultuosos e/ou ofensivos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Os direitos do trabalhador relativamente ao seu género são desvalorizados?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Os direitos do trabalhador relativamente à sua idade são desvalorizados?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Observações/Especificações:			

4. Relacionamentos interpessoais

	Sim	Não	Não Aplicável
O trabalhador é alvo de comentários sarcásticos e trocistas de forma excessiva?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O trabalhador é alvo de alegações falsas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O trabalhador é alvo de tratamento depreciativo relativamente à sua classe social?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
São dirigidos comentários insultuosos ou ofensivos relativamente à sua língua nativa, raça ou origem étnica, ao trabalhador?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
São dirigidos comentários e/ou comportamentos insultuosos à sua religião ou convicções políticas, ao trabalhador?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O trabalhador é socialmente ignorado pelos seus colegas, excluído das atividades do seu grupo de trabalho ou enviado para a "prateleira"?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
É alvo de comentários ofensivos, relativamente à sua vida privada, hábitos ou origem social?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
É alvo de comportamentos intimidativos, tais como invasão do espaço pessoal, empurram-no "sem querer" ou bloqueiam-lhe o caminho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gritam com o trabalhador ou é alvo de comportamentos coléricos e de raiva?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
São espalhados rumores e mexericos sobre o trabalhador?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
É excluído de eventos sociais da sua organização?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observações/Especificações:

Local e data:

Assinatura: