

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

DEZEMBRO DE 2017

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

PREÂMBULO

A Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no setor privado e na Administração Pública, tendo alterado a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas impondo ao empregador público, entre outros procedimentos a adoção de “códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho”.

A Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra (CIM RC) no âmbito da sua atuação no sentido de prevenir, combater e eliminar comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho que porventura possam ocorrer na sua instituição elaborou o presente “Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.”

Desta forma a CIM RC visa garantir a salvaguarda da integridade moral e física dos seus colaboradores assegurando o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

ÂMBITO E PRINCÍPIOS GERAIS

ARTº 1º

O presente Código de Conduta aplica-se a todos os membros dos Órgãos CIM RC, trabalhadores e colaboradores e outras pessoas que participem nas suas atividades.

ARTº 2º

No exercício das suas atividades, funções e competências, os Órgãos e todos os Colaboradores da CIM RC 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.

ARTº 3º

1. É proibida a prática de assédio.
2. Entende-se por “assédio” o comportamento indesejado (gesto, palavra, atitude, entre outros) praticado com algum grau de reiteração e tendo como objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
3. Constitui “assédio moral” o comportamento consistir em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, ou em atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho.
4. Constitui “assédio sexual” quando os referidos comportamentos indesejados de natureza verbal ou física, revestirem carácter sexual (convites de teor sexual, envio de mensagens de teor sexual, tentativa de contacto físico constrangedor, chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais, gestos obscenos, entre outros).
5. O “assédio” é caracterizado pela intencionalidade e pela repetição.

ARTº 4º

1. Sempre que a CIM RC tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta procederá à abertura de um procedimento disciplinar, de acordo com as regras previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
2. Os membros dos Órgãos e os Colaboradores da CIM RC denunciarão quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.

ARTº 5º

1. O/A colaborador(a) que considere estar a ser alvo de assédio no local de trabalho, ou por parte de pessoas com as quais tem relações profissionais, deve reportar internamente a situação, incumbindo à CIM RC tratar de forma confidencial, imparcial, eficiente, célere a situação.

2. Os colaboradores da Instituição 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 ou sancionados.

DISPOSIÇÕES FINAIS

ARTº 6º

1. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pelo Conselho Intermunicipal.
2. O presente Código de Conduta será divulgado junto de todos os Colaboradores.
3. O presente Código de Conduta será publicitado no “site” da CIM RC.