



POMBAL MANUTENÇÃO URBANA E GESTÃO, E.M.

# CÓDIGO DE BOA CONDUTA

PARA A PREVENÇÃO E COMBATE  
AO ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

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

### PMUGEST - POMBAL MANUTENÇÃO URBANA E GESTÃO, E.M.

---

#### ÍNDICE

I. INTRODUÇÃO .....	3
II. NOÇÃO DE ASSÉDIO .....	4
III. PROCEDIMENTO .....	4
IV – SANÇÕES ABUSIVAS .....	5
V - JUSTA CAUSA DE RESOLUÇÃO.....	5
VI – COMPORTAMENTO RESPONSÁVEL.....	5
VII- CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	6

2 | 6



## I. Introdução

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto de 2017, vem reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho, tanto no sector privado como na Administração Pública, através de alterações respetivamente ao Código do Trabalho e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

O principal e grande objetivo do presente código não é criar novos deveres para a entidade P MUGEST, E.M. mas única e exclusivamente contribuir para o esclarecimento dos seus trabalhadores e trabalhadoras sobre o fenómeno do assédio sexual e moral, no local de trabalho.

Este Código é um instrumento de apoio que visa, de uma forma simples, ajudar a identificar situações de assédio e elaborar procedimentos de prevenção e combate deste tipo de fenómenos nos locais de trabalho, o que só poderá ser conseguido, com o empenho de todos os trabalhadores da Entidade.

3 | 6



## II. Noção de Assédio

1. Nos termos do artigo 29º do Código do Trabalho, se entende por assédio “o comportamento indesejado, nomeadamente 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”.
2. O **assédio é moral** quando 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.
3. O **assédio é sexual** quando os referidos comportamentos indesejados de natureza verbal ou física, revestirem carácter sexual.
4. A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais.
5. PMUGEST, E.M. compromete-se a garantir que o denunciante e as testemunhas por si indicadas não sejam sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.
6. O Código do Trabalho proíbe o assédio e prevê como sancionamento para a sua prática uma contra-ordenação muito grave (artigo 29.º). Constitui infração disciplinar a prática de assédio por qualquer trabalhador ou trabalhadora, independentemente das funções que desempenha.

## III. Procedimento

1. O trabalhador que tiver conhecimento da prática de assédio a outro colega na empresa, deverá participar no mais curto espaço de tempo, a situação à chefia.
2. Se tal não for possível, deverá fazê-lo junto dos serviços de recursos humanos da empresa.
3. Será instaurado processo disciplinar sempre que  tenha conhecimento de alegada situação de assédio no trabalho.
4. PMUGEST, E.M. compromete-se a adotar e/ou implementar as necessárias medidas de combate e prevenção da prática de assédio de acordo e nos termos das regras supra identificadas.
- 5 - Mais se obriga PMUGEST, E.M. a fazer cumprir tais medidas e práticas por todos os trabalhadores da empresa, bem assim garantir a formação a todos eles.

## IV – Sanções Abusivas

Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio (nova redação da alínea b) do nº2, do art. 331º).

## V - Justa causa de resolução

A PMUGEST, E.M. informa os seus trabalhadores do seguinte:

- É expressamente indicado que a prática de assédio que seja denunciada à Autoridade para as Condições do Trabalho poderá constituir justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador. Quanto à formalização de denúncias de assédio, a Autoridade para as Condições do Trabalho deverá disponibilizar endereço eletrónico adequado a esse efeito;
- que ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato.

## VI – Comportamento responsável

- 1.A PMUGEST, E.M. compromete-se a divulgar informação sobre o que é o assédio, quais as suas consequências e quais as sanções que pode implicar;
- 2.A PMUGEST, E.M compromete-se a adotar e/ou implementar as necessárias medidas de combate e prevenção da prática de assédio de acordo e nos termos das regras supra identificadas.
3. A PMUGEST, E.M. assume o compromisso de garantir a inexistência de represálias sobre os/as queixosos/as;
4. Mais se obriga PMUGEST, E.M. a fazer cumprir tais medidas e práticas por todos os trabalhadores da empresa, bem assim garantir a formação a todos eles.

## VII- Considerações Finais

Mesmo que não assumido ou denunciado, o assédio, sexual ou moral, contamina o ambiente de trabalho e pode ter um efeito devastador, quer sobre as vítimas, quer sobre as próprias entidades empregadoras, públicas ou privadas, com reflexos de natureza financeira sobre o serviço nacional de saúde e sistema de segurança social.

As vítimas vêm normalmente a sua saúde, confiança, moral e desempenho profissional afetados, o que leva à diminuição da eficiência laboral e mesmo ao afastamento do trabalho por motivo de doença.

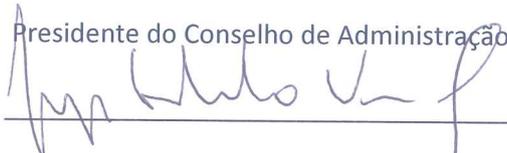
Em alguns casos, as pessoas deixam de ser capazes de se comportar normalmente, quer no trabalho, quer na sua vida quotidiana. O assédio pode provocar stress pós-traumático, perda de autoestima, ansiedade, depressão, apatia, irritabilidade, perturbações da memória, perturbações do sono e problemas digestivos, podendo até conduzir ao suicídio.

Nesse seguimento, e estando a PMUGEST, E.M. sensibilizada com esta problemática pretende com a elaboração deste Código, sensibilizar e alertar todos os trabalhadores para esta temática, dissuadindo qualquer comportamento.

Pombal, 01 de outubro de 2017.

### A Administração:

Presidente do Conselho de Administração



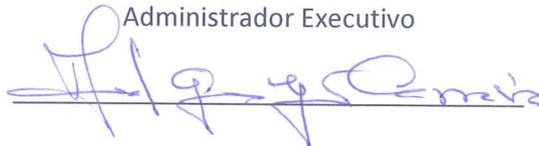
(Jorge Eduardo Vieira da Silva, Dr.)

Administradora



(Elisabete Gameiro João Madama, Dr.ª)

Administrador Executivo



(Manuel Gomes Jordão Carreira, Eng.º)