



**EMEC**

EMPRESA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO  
E CULTURA DE BARCELOS, E.M.

## **CÓDIGO DE CONDUTA**

### **PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO**

#### **ENQUADRAMENTO**

O presente Código de Conduta tem como objetivo prevenir e combater a prática de assédio no trabalho, nos termos da Lei n.º 73/2017, 16 de Agosto, no sentido de garantir a integridade moral dos/as trabalhadores/as e outros/as colaboradores/as e assegurar o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade individual de cada um/uma.

A Empresa Municipal de Educação e Cultura de Barcelos compromete-se a defender os valores da não discriminação, do combate ao assédio no trabalho, a salvaguarda da integridade moral e o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade individual.

#### **ÂMBITO DE APLICAÇÃO E PRINCÍPIOS GERAIS**

##### **Artigo 1º**

###### **Âmbito**

O presente Código de Conduta aplica-se a todos os que participem em algum tipo de atividade na Empresa Municipal de Educação e Cultura de Barcelos (EMEC), incluindo os membros de órgãos sociais, trabalhadores, estagiários, outros colaboradores, prestadores de serviços, clientes e utentes da instituição.

##### **Artigo 2º**

###### **Princípios gerais**

No exercício das suas atividades, funções e competências, todos os destinatários deste código de conduta devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da EMEC, e no respeito pelos princípios da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho. Além disso, não devem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos outros, nomeadamente com base na raça ou etnia, sexo, idade, deficiência ou incapacidade física ou psíquica, orientação sexual, opiniões políticas, ideologias, religião ou crença.

##### **Artigo 3º**

###### **Comportamentos ilícitos**

1. De acordo com o artigo 29º do Código do Trabalho, considera-se assédio todo “o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação



EMEC

EMPRESA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO  
E CULTURA DE BARCELOS, E.M.

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 moral consiste em ataques verbais ou físicos, de conteúdo ofensivo ou humilhante, podendo abranger violência física ou psicológica, visando diminuir autoestima da vítima ou, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho.

3. O assédio sexual consiste nos referidos comportamentos indesejados, de natureza verbal ou física, quando estes se revestem de carácter sexual (pode incluir convites de teor sexual, envio de mensagens de teor sexual, tentativa de contato físico constrangedor, chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais, etc.).

4. São expressamente proibidos comportamentos suscetíveis de serem considerados como assédio no trabalho.

5. São expressamente proibidos os seguintes comportamentos, suscetíveis de configurarem a prática de assédio moral:

- a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados;
- b) Fazer ameaças de despedimentos recorrentes;
- c) Falar constantemente aos gritos ou de forma intimidatória;
- d) Promover o isolamento social;
- e) Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento perante outros colegas e superiores hierárquicos;
- f) Transferir o/a trabalhador/a de departamento ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- g) Criar sistematicamente situações de stress, que provoquem no destinatário o seu descontrole;
- h) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- i) Estabelecer sistematicamente objetivos impossíveis de atingir ou prazos impossíveis de cumprir;
- j) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;
- k) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à respetiva categoria profissional;
- l) Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- m) Apropriar-se sistematicamente de ideias, projetos ou trabalhos de colegas ou subordinados, sem identificação do autor das mesmas;
- n) Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento da instituição, sendo o conteúdo dessas informações facultado aos demais;
- o) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica pessoal;
- p) Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas;
- q) Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, subordinados ou superiores hierárquicos;
- r) Insinuar sistematicamente que o/a colega de trabalho ou subordinado/a tem problemas mentais ou familiares;



EMEC

EMPRESA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO  
E CULTURA DE BARCELOS, E.M.

- s) Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo, referentes à raça ou etnia, sexo, idade, deficiência ou incapacidade física ou psíquica, orientação sexual, opiniões políticas, ideologias, religião ou crença, de outros colegas ou subordinados.
6. São expressamente proibidos os seguintes comportamentos, suscetíveis de configurarem a prática de assédio sexual:
- a) Repetir sistematicamente observações sugestivas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
  - b) Realizar telefonemas, enviar cartas, mensagens ou e-mails com conteúdo de cariz sexual;
  - c) Enviar reiteradamente imagens, fotografias ou vídeos indesejados e com conteúdo de cariz sexual;
  - d) Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
  - e) Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego, melhoria das condições de trabalho ou estabilidade no emprego, de forma expressa e direta ou meramente insinuada;
  - f) Promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou provocar abordagens físicas desnecessárias.
7. Constituem elementos essenciais para a classificação de uma situação como assédio:
- a) A ocorrência reiterada de um conjunto mais ou menos encadeado de atos e condutas;
  - b) Os comportamentos que visem atingir a dignidade da vítima e a deterioração da sua integridade moral e física, diminuindo a sua capacidade de resistência relativamente a algo que não deseja, levando-a a ceder;
  - c) O aproveitamento da debilidade ou fragilidade da vítima, da sua posição profissional hierarquicamente inferior, da precaridade do respetivo vínculo laboral e da necessidade da manutenção deste para conseguir garantir a subsistência.
8. Não devem ser confundidas com assédio as seguintes situações:
- a) O conflito laboral pontual;
  - b) As decisões legítimas decorrentes da organização do trabalho, desde que conformes ao contrato de trabalho;
  - c) Agressões ocasionais, físicas ou verbais, as quais podendo constituir crime, não traduzem situações de assédio, pelo facto de não terem carácter repetitivo;
  - d) O legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar.

## Artigo 4º

### Infração disciplinar

1. Sempre que a instituição tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta, deverá proceder à abertura de um procedimento disciplinar, a iniciar no prazo de 60 dias subsequentes à data em que o superior hierárquico ou órgãos de gestão tomem conhecimento da infração, nos termos do artigo 329º do Código do Trabalho.
2. A instauração de procedimento disciplinar não prejudica a responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar.



**EMEC**

EMPRESA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO  
E CULTURA DE BARCELOS, E. M.

3. Todos os destinatários do presente Código de Conduta têm o dever de denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação contraordenacional ou criminal pelas respetivas entidades competentes.

## **Artigo 5º**

### **Regime de proteção à vítima, ao denunciante e testemunhas**

1. Será garantida proteção às vítimas, aos denunciantes e testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio, tratando o processo com confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade.
2. Nos casos em que decorrem processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio, os denunciantes e testemunhas não podem ser sancionados disciplinarmente, salvo quando atuem com dolo, e após trânsito em julgado da respetiva decisão.
3. Os destinatários do presente Código de Conduta que denunciem infrações ao mesmo, de que tiveram conhecimento no exercício das suas funções, não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado anonimato até à dedução de acusação.

## **Artigo 6º**

### **Responsabilidade da instituição**

1. Cabe à EMEC a implementação de ações concretas com vista à identificação do potencial e de fatores de risco para a ocorrência de assédio no local de trabalho.
2. A EMEC é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, cujos termos estão fixados em regulamentação própria.
3. A prática de assédio pelo empregador ou por algum representante do mesmo, denunciada à Autoridade para as Condições no Trabalho, figura entre os exemplos de justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador.
4. Quando esteja em causa a prática de assédio, fica vedada a dispensa da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória.

## **Artigo 7º**

### **Comunicação de queixas de assédio em contexto laboral**

Nos termos de regulamentação própria, serão disponibilizados e divulgados pela Autoridade para as Condições no Trabalho os endereços eletrónicos próprios para a receção de queixas de assédio em contexto laboral.

## **DISPOSIÇÕES FINAIS**

## **Artigo 8º**

### **Divulgação e aplicação**

1. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pelos órgãos de gestão da instituição.
2. O presente Código de Conduta deverá ser divulgado a todos os seus destinatários, e disponibilizado na página oficial de internet da instituição, acessível a todos.