

CÓDIGO PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO



SOCIOHABITAFUNCHAL
EMPRESA MUNICIPAL

Funchal, 08 de julho de 2021

Preâmbulo

A preocupação com a prevenção do assédio (moral e sexual) no trabalho materializa-se através da Lei nº 73/2017, de 16 de agosto, que reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho por meio da alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro.

A Empresa Municipal com a firma e denominação social "SOCIOHABITAFUNCHAL – EMPRESA MUNICIPAL DE HABITAÇÃO, E.M." (doravante designada abreviadamente por "SHF") é uma pessoa coletiva de direito privado, de responsabilidade limitada, com natureza municipal, constituída ao abrigo do disposto na Lei n.º 50/2012, de 31 de Agosto, e cuja entidade pública participante é o Município do Funchal, o qual subscreveu integralmente o capital social de € 200.000,00 (duzentos mil euros). O seu objetivo principal é a promoção e a gestão social do parque habitacional social do Município do Funchal, assim como dos centros comunitários e de outros equipamentos afetos a esse património.

A SHF tem tido a preocupação de trabalhar valores associados às questões da igualdade e não discriminação. Contudo, não existe um documento formal que dê visibilidade e estabeleça um compromisso formal com esses valores existentes na Constituição da República Portuguesa e que estabeleça de forma clara e inequívoca a sua matriz de trabalho social e as suas políticas de recursos humanos, promotoras de um ambiente de trabalho de respeito e não discriminatório.

Considera esta empresa municipal que é prioritário criar instrumentos que previnam e combatam qualquer forma de assédio, assegurando o respeito pela dignidade das pessoas que estão ao seu serviço e que com ela se relacionam. O presente documento explicita e clarifica questões relacionadas com diversos tipos de assédio, bem como contribui para a dissuasão de comportamentos indevidos. Constitui-se igualmente como um instrumento que ajuda a concretizar os Objetivos 5 e 10, dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), ajudando-nos, acreditamos nós, a sermos uma empresa municipal de referência no trabalho que desenvolve interna e externamente.

Resta esclarecer que este documento só foi possível graças ao trabalho de equipa e ao empenho de um pequeno grupo de técnicas superiores da SHF, que aceitaram o desafio de o ajudar a construir, pelo que o agradecimento fica a três pessoas que nomeio por ordem alfabética: Andreia Jesus, Graça Correia e Mara Silva.

Artigo 1º

Objeto

1. A SHF., considera-se uma empresa socialmente responsável, assumindo a promoção da igualdade de género, de políticas de não-discriminação e de conciliação do trabalho e da vida familiar e pessoal, integrando na sua gestão políticas e práticas nestes domínios.
2. O presente código tem como finalidade a prevenção e o combate da prática de assédio moral e sexual no trabalho, contribuindo para que o local de trabalho seja reconhecido como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus colaboradores e das suas colaboradoras, assegurando o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

Artigo 2º

Âmbito da aplicação

1. O presente Código aplica-se a todas as pessoas que prestam serviço na SHF, incluindo administração, cargos de direção e a todas as relações no âmbito da atividade da empresa, mesmo que temporárias, dentro ou fora do horário normal de trabalho, no local de trabalho habitual ou fora deste, incluindo viagens de trabalho ou através de tecnologias de informação e comunicação.
2. O presente código deve ser objeto de menção nos contratos de trabalho, de estágios, programas de emprego, de prestação ou fornecimento de bens ou serviços. Deve ser parte integrante dos contratos que venham a ser celebrados no futuro, assim como, divulgado pelas pessoas ou entidades com quem a SHF estabeleça ou tenha estabelecidas parcerias.
3. As entidades e/ou pessoas contratadas devem agir de acordo com os princípios e o compromisso de não tolerância ao assédio assumido pela SHF.

Artigo 3º

Compromisso da SHF

1. A SHF assume uma política de não tolerância à prática de assédio e discriminação de qualquer tipo no trabalho, promovendo condições dignas de trabalho;
2. Os e as trabalhadoras da SHF devem adotar comportamentos não discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros em razão da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Artigo 4º

Definição de assédio

Constitui assédio o comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fator de discriminação, praticado quando 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.

1. Assédio moral:

Constitui assédio moral aquele em que o comportamento indesejado e hostil se baseia em fator discriminatório que não o sexo, por exemplo, a orientação sexual, a etnia, características físicas ou psicológicas. Enquadram-se neste conceito comportamentos percecionados como abusivos, abrangendo a violência física e/ou psicológica, com carácter reiterado, podendo traduzir-se, designadamente, nas seguintes dimensões:

- a) Isolamento social;
- b) Perseguição profissional;
- c) Intimidação;
- d) Humilhação pessoal.

2. Assédio sexual:

O assédio sexual ocorre quando existe um comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do género ou com conotação sexual, percecionados como abusivos, que afetem a dignidade da pessoa visada, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma

verbal, não verbal ou física, com caráter reiterado, podendo traduzir-se, designadamente, nas seguintes dimensões:

- a) Insinuações sexuais;
- b) Atenção sexual indesejada;
- c) Contacto físico e agressão sexual;
- d) Aliciamento.

Artigo 5º

Comportamentos não tolerados

1. São designados e expressamente proibidos os seguintes comportamentos, suscetíveis de serem considerados como **assédio moral** no trabalho:
 - a) Promover o isolamento social;
 - b) Desprezar, ignorar ou humilhar companheiros e companheiras de trabalho, forçando o seu isolamento face a outros ou outras colegas e superiores hierárquicos;
 - c) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é executado;
 - d) Efetuar recorrentes ameaças de despedimento, de transferência de serviço/posto, ou alterações de funções;
 - e) Não atribuir constantemente quaisquer funções ao ou à profissional, que se traduzam na falta de ocupação efetiva;
 - f) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
 - g) Apropriar-se regularmente de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar o autor ou autora das mesmas;
 - h) Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros ou outras colegas, subordinados ou subordinadas ou dirigentes, ou relativas ao funcionamento da entidade empregadora;
 - i) Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;
 - j) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que haja essa necessidade;
 - k) Transferir o ou a trabalhadora de setor ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
 - l) Criar sistematicamente situações objetivas de stress, de forma a provocar descontrolo no ou na destinatária da conduta;
 - m) Falar sistematicamente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
 - n) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica de alguém;
 - o) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, as competências do ou da profissional;
 - p) Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre o ou a profissional;
 - q) Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referente a sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde, etc., de outrem;
 - r) Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem.
2. São designados e expressamente proibidos os seguintes comportamentos, suscetíveis de serem considerados como **assédio sexual** no trabalho:
 - a) Piadas ou comentários inadequados sobre o aspeto, corpo ou vestuário;

Código para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

- b) Piadas ou comentários ofensivos de caráter sexual;
- c) Atenção sexual não desejada;
- d) Efetuar contactos de caráter sexual indesejados usando diversos meios, como telefonemas, cartas, sms, e-mails ou redes sociais;
- e) Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens indesejadas e de teor sexual;
- f) Enviar convites persistentes para a participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- g) Perguntas intrusivas acerca da vida privada;
- h) Propostas explícitas, implícitas e indesejadas de natureza sexual;
- i) Promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias (tocar em qualquer parte do corpo, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar, bloquear a passagem para forçar o toque);
- j) Agressão ou tentativa de agressão sexual;
- k) Aliciamento, ou seja, apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou promoção na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou insinuada.

Artigo 6º

Medidas Preventivas

Cabe ao ou à Administradora Única da SHF, ou a quem este ou esta delegue a competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consulta regular aos e às trabalhadoras da empresa;
- b) Consulta regular aos e às Diretoras de Departamento;
- c) Constituir uma Comissão composta por três elementos, um designado pela entidade empregadora e dois designados por trabalhadores/trabalhadoras, para acompanhamento permanente das situações de assédio no trabalho, por forma a identificar os riscos e as situações de assédio e propor a adoção de medidas de prevenção, combate e eliminação das mesmas;
- d) Verificar e assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se de que os mesmos observam as normas legais, designadamente, em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da existência de represálias sobre os ou as denunciantes/participantes;
- e) Fomentar a informação e a formação em matéria de igualdade, não-discriminação, assédio e gestão de conflitos no trabalho;
- f) Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores e trabalhadoras, bem como a titulares de cargos dirigentes;
- g) No processo de admissão de trabalhadores ou trabalhadoras, deverá constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

Artigo 7º

Denúncia

1. Qualquer pessoa abrangida por este Código, que se considere alvo de assédio no trabalho, deve reportar a situação ao seu ou à sua superior hierárquica imediata, ou à pessoa hierarquicamente

- acima, caso o assediador ou assediadora seja o ou a superior hierárquica imediata, ou diretamente ao ou à Vereadora com o Pelouro.
2. Qualquer pessoa que tenha conhecimento de práticas suscetíveis de indiciar situações de assédio deve denunciá-las a qualquer das entidades referidas no número 1, devendo prestar colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza que venham a ter lugar.
 3. As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não sejam trabalhadores ou trabalhadoras da SHF devem ser objeto de queixa, a efetuar pela SHF, pela vítima, ou por qualquer outra pessoa que delas tenha conhecimento, junto das entidades competentes.
 4. Quando se conclua que a queixa ou denúncia é infundada ou dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória, em particular quando a própria queixa configura assédio, a SHF promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha.

Artigo 8º

Regime de proteção à pessoa queixosa, denunciante e testemunhas

1. As pessoas que apresentem queixa ou denúncia de situações de assédio são especialmente protegidas pela SHF, em relação a todo o tipo de formas de retaliação ou tentativas de retaliação, não podendo ser prejudicadas ou sancionadas disciplinarmente, sendo o seu anonimato assegurado dentro dos limites impostos pela lei.
2. As situações de retaliação estão, assim como o assédio, sujeitas a procedimento disciplinar.
3. A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo.

Artigo 9º

Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia

1. A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, nomeadamente quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da vítima, do assediador, bem como, se for possível, dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.
2. A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, é reduzida a escrito.
3. A par dos procedimentos internos previstos no presente Código, a Inspeção-Geral de Finanças e a entidade regional com funções de inspeção, fiscalização e sancionamento na área laboral, disponibilizam endereço eletrónico próprio para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor público (ltfp.art4@iqf.gov.pt) e no setor privado ([Formulário Reclamação](#)).

Artigo 10º

Procedimentos e responsabilidade civil

1. A SHF instaura procedimento disciplinar, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho, quando levados a cabo por trabalhadores ou trabalhadoras e dirigentes, incluindo o Administrador Único ou Administradora Única.

Código para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

2. A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.
3. A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no artigo 28.º do Código do Trabalho.
4. Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a estagiários ou estagiárias ou pessoas afetas a programas de emprego, a Sociohabitafunchal, E.M. instaura um processo de averiguações tendente ao apuramento dos factos, podendo os respetivos contratos, ou demais instrumentos jurídicos que os vinculem à empresa, cessar com fundamento na violação grave dos deveres do ou da estagiária ou do ou da colaboradora, nomeadamente, pela violação do compromisso assumido pela SHF de não tolerância ao assédio.
5. Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a entidades parceiras, prestadores ou fornecedores de bens ou serviços ou trabalhadores/trabalhadoras das mesmas, a SHF deverá instaurar um processo de averiguações tendente ao apuramento dos factos, podendo o contrato cessar com fundamento em justa causa, pela violação do compromisso assumido pela SHF de não tolerância ao assédio.
6. Ao Administrador Único ou Administradora Única, é aplicado, em matéria de responsabilidade disciplinar e civil, os Estatutos da SHF, e subsidiariamente o Estatuto do Gestor Público, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de março.

Artigo 11.º

Publicidade de decisão

Quando esteja em causa a prática de assédio, fica vedada a dispensa da aplicação da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória, nos termos do disposto no artigo 563.º, n.º 3 conjugado com o artigo 328.º, n.º 5, ambos do Código do Trabalho.

Artigo 12.º

Responsabilidade da Sociohabitafunchal, E.M.

1. A prática de assédio pela entidade empregadora ou por algum representante da mesma, denunciada à Inspeção-Geral de Finanças ou à entidade regional com funções de inspeção, fiscalização e sancionamento na área laboral, constitui justa causa de cessação do vínculo.
2. Ao Administrador Único ou Administradora Única aplica-se o disposto nos Estatutos da SHF.

Artigo 13.º

Compromisso

A SHF., assume o compromisso de:

1. Valorizar, respeitar e reconhecer o trabalho de cada pessoa nas diferentes estruturas da empresa, usando o sistema de avaliação como um instrumento potenciador dessa valorização;
2. Inquirir regularmente os e as trabalhadoras sobre a sua motivação e satisfação com a empresa e trabalho;
3. Proporcionar formações de igualdade de género e não-discriminação;
4. Proporcionar formações sobre assédio sexual e assédio moral no trabalho;

Código para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

5. Promover a inclusão social das pessoas portadoras de deficiência, de problemas de saúde mental, oriundas de minorias, etnias e religiões diferentes, evitando toda a forma de discriminação e de exclusão social através de um envolvimento e compromisso de todos e todas;
6. Fomentar o diálogo social e a participação dos e das trabalhadoras, no domínio da igualdade de género, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar e na proteção da maternidade e da paternidade;
7. Usar uma linguagem inclusiva na sua documentação interna e externa que dê igual visibilidade e simetria a homens e mulheres;
8. Respeitar o direito a desligar do trabalho, após o horário laboral;
9. Fomentar a confiança entre chefias e trabalhadores e trabalhadoras;
10. Fomentar o espírito de equipa e relação de afeto entre colegas;
11. Promover atividades lúdicas e sociais para criar laços de respeito e confiança entre trabalhadores e trabalhadoras.

Artigo 14.º

Publicidade e Vigência

1. O regulamento interno será publicitado, através de afixação na sede da SHF, no respetivo sítio na internet e nas formas de representação local da SHF, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.
2. O regulamento interno entra em vigor na data da publicitação prevista no número anterior.
3. O presente Código deve ser revisto no período de quatro anos ou sempre que se verifiquem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.