SARDOAL
MUNICÍPIO

MUNICÍPIO COM TOLERÂNCIA ZERO A SITUAÇÕES DE ASSÉDIO

Temos o compromisso de prevenir e combater qualquer manifestação de assédio, bem como de garantir o respeito pela dignidade das pessoas no local de trabalho.

Código do Trabalho
Proíbe a prática de assédio, em qualquer das suas modalidades - moral ou sexual, e prevê como sancionamento para a sua prática uma contraordenação muito grave (artigo 29º).

O **Código de Conduta** e é aplicado a tod@ os/as trabalhador@s e titulares de cargos dirigentes (afixado no local de trabalho, no sítio eletrónico do Município e no Portal Interno).

Organismos com 7 ou mais trabalhador@s devem ter um Código de Conduta para prevenção e combate ao Assédio no Trabalho.

A aplicação do Código de Boa Conduta é **extensivo ao horário normal de trabalho e fora dele, presencial ou através de tecnologias da informação e comunicação.**

DENÚNCIA

Em caso de assédio, os meus direitos como pessoa e como trabalhad@ estão a ser violados, e é da minha responsabilidade para comigo, e para com situações futuras com outras pessoas, agir > DENÚNCIA

Se tens a certeza, fala. Se tens dúvidas, fala.

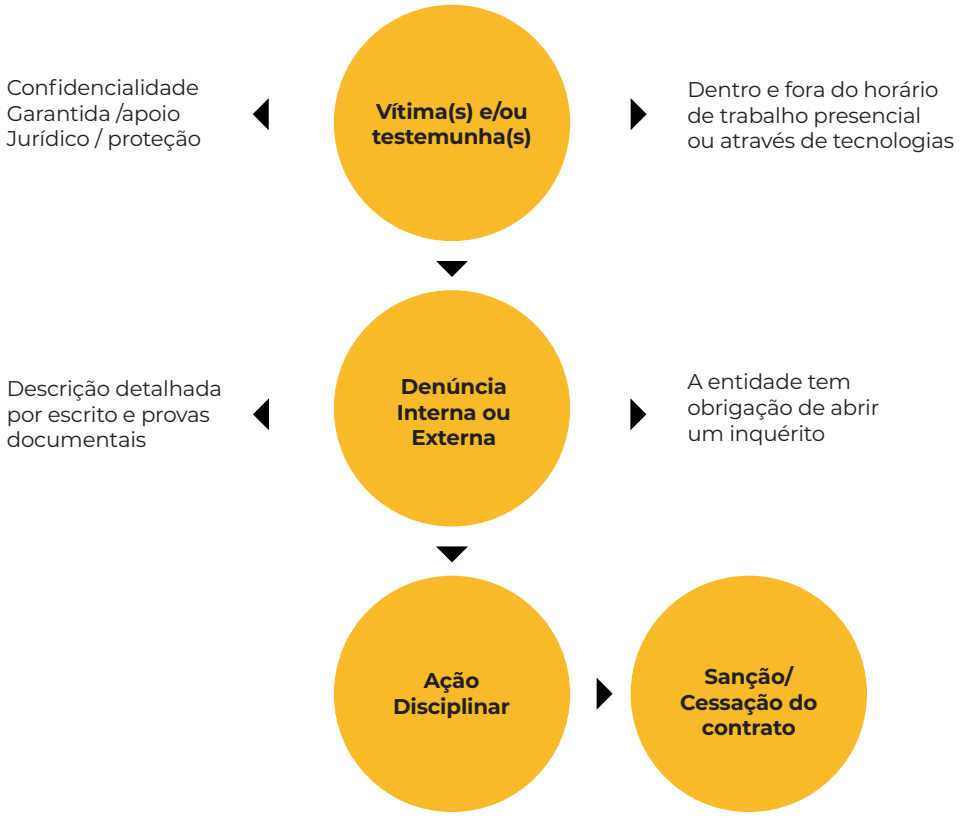
Caso a vítima ou testemunha não se sinta à vontade em realizar a denúncia interna nolocal de trabalho, pode recorrer aos mecanismos nacionais ou regionais ou às Centrais Sindicais.

CITE
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Citius

DENÚNCIA E DIREITOS

1. **Denúncia Interna** > Reportar a situação ao/à superi@ hierárquic@, dirigente da unidade orgânica respetiva e/ou ao/à Presidente da Câmara Municipal – Obrigação de abrir um inquérito.
2. A **denúncia deve ser escrita** (se verbal, terá que haver registo por escrito), o mais detalhada possível (circunstâncias, hora, local, identidade da/s vítima/s e do/a (s) assediantes, testemunhas, provas documentais: e-mails, mensagens, etc).
3. É garantida a **confidencialidade** d@s denunciantes e testemunhas, assim como da informação transmitida. Estes não podem ser sancionad@s, a menos que atuem com dolo.
4. Caso se considere que houve assédio, instaura-se um **processo disciplinar** contra a pessoa que assediou, que pode ser sancionada de diversas formas, nas quais se incluí o despedimento.
5. A vítima tem o direito de consultar o processo e decidir se concorda com a solução. Caso não concorde, pode iniciar uma **ação judicial**.
6. A entidade empregadora deverá prestar **apoio jurídico**.
7. O município, como entidade empregadora pública, é responsável pela **reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio**, nos termos legais.
8. Todos os envolvidos no processo de assédio deverão ser **tratados de igual forma independentemente da carreira, categoria, unidade orgânica** onde exerçam funções e posição hierárquica que ocupem na estrutura organizacional.

1. **Todas as pessoas que tiverem conhecimento de uma situação de assédio podem comunicála a qualquer superior hierárquico.**