

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

Considerando que a salvaguarda da dignidade dos trabalhadores, com a valorização ativa do respeito mútuo no local de trabalho e com a condenação veemente de todo e qualquer comportamento de intimidação, assédio sexual e violência física, tem vindo a ser reputada como fundamental para promoção de organizações profissionais de sucesso e tem constituído preocupação das instituições da União Europeia, com tradução, designadamente, na celebração de um acordo-quadro europeu sobre assédio e violência no trabalho¹;

Considerando que, no quadro legislativo nacional, a Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017 de 2 de outubro, reforçou a prevenção e o combate a práticas de assédio, quer no setor privado, quer na Administração Pública, introduzindo alterações no Código do Trabalho (CT), aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e, ainda, no Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro;

Considerando que, nesta matéria e com as necessárias adaptações, é aplicável o disposto no CT e na respetiva legislação complementar, por força da remissão constante da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da LTFP e que, em cumprimento do preceituado na alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da mesma lei, incumbe ao empregador público, adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho;

Aprova-se, por deliberação do Conselho Diretivo deste instituto em reunião realizada no dia 28 de junho de 2021, nos termos do disposto nas alíneas f) e g) do n.º 1 do artigo 21.º da Lei Quadro dos Institutos Públicos, aprovada pela Lei n.º 3/2004, de 15 de janeiro, na sua versão atual, o presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, o qual se regerá pelas disposições seguintes:

¹ Comissão Europeia (2007): Comunicação da Comissão ao Conselho e ao Parlamento Europeu que transmite o acordo-quadro europeu sobre assédio e violência no trabalho, COM (2007) 686 final, disponível em <https://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:PT:PDF>

Artigo 1.º
Objeto e Âmbito de aplicação

1. O presente Código estabelece princípios gerais norteadores da conduta profissional, bem como procedimentos para a prevenção e o combate ao assédio e aplica-se a todos aqueles que tenham no IGeFE, I.P. o seu local de trabalho, dirigentes e demais trabalhadores, independentemente da modalidade de vínculo de emprego público de que é titular.
2. A qualidade de trabalhador abrange, igualmente, toda a pessoa singular que, não sendo titular de um vínculo de emprego público, esteja inserida em ambiente de trabalho do IGeFE, I.P., nomeadamente o estagiário, o bolsheiro ou o prestador de serviços.²

Artigo 2.º
Princípios gerais

1. O IGeFE, I. P., enquanto entidade empregadora, adota uma política de tolerância zero relativamente ao assédio, assumindo o compromisso de concretizar uma atuação que promova o respeito pela dignidade pessoal e profissional dos seus dirigentes e demais trabalhadores, prevenindo e combatendo, a todos os níveis, qualquer prática de assédio.
2. Os dirigentes e demais trabalhadores do IGeFE, I.P. devem exercer as suas funções ou atividades assumindo um papel pró-ativo na manutenção de um clima organizacional alicerçado na integridade e no bem-estar físico e psicológico.

Artigo 3.º
Proibição da prática de assédio

1. É proibida a prática de qualquer ato de assédio no local de trabalho ou fora do local de trabalho, se em circunstâncias relacionadas com este.
2. Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o 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.³
3. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.⁴
4. Constitui assédio moral um conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física.⁵

² Cf. Artigo 16.º-B, alínea b), LTFP.

³ Cf. Artigo 29.º, n.º 2, CT.

⁴ Cf. Artigo 29.º, n.º 3, CT.

⁵ Bernardo Coelho et. al. (2018). Guia para a Elaboração de Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, disponível em http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Guia_Cite.pdf

5. O assédio pode constituir incidentes isolados ou assumir padrões de comportamento mais sistemáticos, podendo ocorrer entre colegas, entre superiores hierárquicos e subordinados ou ser perpetrado por terceiros, com o propósito ou efeito de violar a dignidade do assediado, afetando a sua saúde e/ou criando um ambiente de trabalho hostil.⁶
6. A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização e constitui contraordenação muito grave, sem dispensa da sanção acessória de publicidade.⁷

Artigo 4.º Prevenção da prática de assédio

1. A adoção de medidas de prevenção da prática de assédio consubstancia uma resposta organizacional que visa impedir o surgimento do assédio, cujas consequências se traduzem, em regra, em quebra de produtividade e de qualidade do trabalho, em falta de motivação, em isolamento social, em falta de assiduidade, podendo ocasionar graves danos na saúde física e mental do assediado⁸.
2. Constituem medidas preventivas da prática de assédio, designadamente as seguintes:
 - a) Fomentar uma cultura organizacional de repúdio e de condenação do assédio no trabalho em todas as suas formas;
 - b) Implementar um plano de formação, específico e regular, para os dirigentes e demais trabalhadores, relativo à temática do assédio sexual e/ou moral no trabalho e à igualdade de género no trabalho⁹;
 - c) Reforçar a consciencialização dos dirigentes e dos demais trabalhadores para a importância de ter uma atitude pró-ativa no combate e prevenção do assédio no local de trabalho com vista à eliminação pretendida;
 - d) Garantir a existência de um canal de comunicação eletrónico interno que garanta o sigilo e a integridade das denúncias efetuadas;
 - e) Instaurar procedimento disciplinar na sequência do conhecimento de denúncias de factos que indiciem a prática de assédio;
 - f) Garantir especial celeridade à tramitação de todos os procedimentos conexos;
 - g) Salvaguardar a confidencialidade no tratamento de toda a informação referente às vítimas e/ou denunciantes e/ou testemunhas, bem como ao conteúdo das participações, na estrita observância do quadro legal instituído;
 - h) Assegurar a inexistência de quaisquer represálias subseqüentes sobre os denunciantes da prática de assédio;
 - i) Consolidar a divulgação do presente Código junto de todos aqueles que integram o seu âmbito de aplicação, com recurso, designadamente, à assinatura de um termo de conhecimento e de aceitação das suas regras.

⁶ Comissão Europeia (2007): Comunicação da Comissão ao Conselho e ao Parlamento Europeu que transmite o acordo-quadro europeu sobre assédio e violência no trabalho, COM (2007) 686 final, pp. 4-5.

⁷ Cf. Artigo 29.º, n.ºs 4 e 5 e Artigo 563.º, n.º 3, CT.

⁸ Bernardo Coelho et. al. (2018), op. cit.

⁹ *Idem, ibidem.*

Artigo 5.º

Denúncia da prática de assédio

1. Todos aqueles, a quem o presente Código se aplica, que sejam alvo, testemunhem ou que tenham conhecimento de factos suscetíveis de constituir a prática de assédio, devem proceder à sua denúncia/participação, bem como colaborar nos procedimentos a realizar consequentemente.
2. As denúncias/participações devem ser reduzidas a escrito e conter uma descrição circunstanciada dos factos suscetíveis de constituir a prática de assédio, com indicação do dia, da hora e do local em que ocorreram, e com identificação da vítima ou vítimas, do assediante ou assediantes e de eventuais meios de prova, testemunhal ou outra, bem como do denunciante, caso não seja a própria vítima.
3. As denúncias/participações devem ser reportadas ao Conselho Diretivo do IGeFE, I.P. através de canal de comunicação eletrónico interno específico para o efeito.
4. A Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e a Inspeção-Geral de Finanças (IGF) disponibilizam endereços eletrónicos próprios para receção de queixas de assédio em contexto laboral, no setor privado e no setor público, respetivamente.¹⁰

Artigo 6.º

Procedimentos

1. Rececionada a denúncia, o Conselho Diretivo do IGeFE, I.P. procede a averiguações para apurar da veracidade dos factos suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio e, consequentemente, à instauração do competente procedimento disciplinar ao denunciado, caso conclua existirem indícios suficientes para tal.
2. O procedimento disciplinar a instaurar ao denunciado não prejudica a sua responsabilidade civil, contraordenacional, e, eventualmente, criminal.

Artigo 7.º

Proteção do denunciante e das testemunhas

1. É garantida a confidencialidade do procedimento quanto ao denunciante e/ou à vítima, ao denunciado, ao teor da denúncia e aos meios de prova apresentados, testemunhal ou outra.
2. A garantia de confidencialidade referida no número anterior encontra tradução, designadamente, no dever reforçado de sigilo e de zelo imposto a todos os intervenientes procedimentais, abrangendo as diligências realizadas ou a realizar, assegurando-se, deste modo, a privacidade e a dignidade individual dos visados.
3. Quem tenha conhecimento, denuncie ou testemunhe a prática de assédio no exercício das suas funções ou atividades ou por causa delas, não pode ser por tal sancionado disciplinarmente ou prejudicado, sob qualquer forma, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte.

¹⁰ Cf. Artigo 4.º, n.º 1, Lei n.º 73/2017, 16.08.2017.

Artigo 8.º
Denúncia dolosamente infundada

Caso se comprove que o denunciante e testemunhas agiram com dolo, no intuito de prejudicar outrem, apresentando denúncia infundada, contendo matéria difamatória ou injuriosa, serão os mesmos sancionados disciplinarmente e alvo de participação criminal.

Artigo 9.º
Revisão

O presente Código deverá ser revisto sempre que tal se justifique.

Artigo 10.º
Divulgação e entrada em vigor

1. O presente Código entra em vigor na data da sua divulgação junto de todos aqueles que integram o seu âmbito de aplicação.
2. O presente Código será, igualmente, publicitado através da página eletrónica do IGeFE, I.P. e afixado no local de estilo existente no átrio do 3.º andar das suas instalações.