



IGeFE Instituto de Gestão
Financeira da Educação, I.P.

Código de Boa Conduta para a Prevenção
e Combate ao Assédio no Trabalho

novembro 2024

Ficha técnica

Título

Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho (revisto)

Editor

Instituto de Gestão Financeira da Educação, I.P. (IGeFE)

Responsável pela revisão

Núcleo de Auditoria e Controlo Interno (NACI)

Endereço

Avenida 24 de Julho, 134

1399-029 LISBOA

(+351) 213 944 200

geral@igefe.medu.pt

www.igefe.mec.pt

Data de edição

Novembro/2024

Modelo nº

MOD 03-06

Controlo do documento

Versão	Classificação	Aprovação	Data de aprovação	Descrição	Próxima revisão
N.º 2	<input type="checkbox"/> Restrita <input type="checkbox"/> Uso interno <input checked="" type="checkbox"/> Pública	Aprovado por deliberação do CD na informação n.º 106886/2024/IGeFE/NACI	08/11/2024	Primeira revisão ao Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, elaborado conforme previsto na alínea k) do n.º 1, do art.º 71.º da LTFP.	A cada 3 anos ou caso se entenda pertinente uma revisão anterior

Índice

Preâmbulo.....	5
1. Objeto e âmbito de aplicação	6
2. Princípios gerais	6
3. Definições de assédio.....	6
4. Proibição da prática de assédio	7
5. Prevenção da prática de assédio	7
6. Denúncia da prática de assédio	9
7. Procedimentos	10
8. Proteção do denunciante e das testemunhas	10
9. Denúncia dolosamente infundada	11
10. Revisão	11
11. Divulgação e entrada em vigor	11
Referências.....	12
Documentos relacionados	12

Siglas e abreviaturas

ACT	-	Autoridade para as Condições de Trabalho
CITE	-	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
CT	-	Código do Trabalho
IGeFE, I.P.	-	Instituto de Gestão Financeira da Educação, I.P.
IGEC		Inspeção-Geral de Educação e Ciência
IGF	-	Inspeção-Geral de Finanças – Autoridade de Auditoria
LTFP	-	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
NACI	-	Núcleo de Auditoria e Controlo Interno

Preâmbulo

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 trabalho ¹;

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;

Foi aprovado o Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do IGeFE, I.P., na sua versão original, 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, e cujas disposições, ora revistas, foram aprovadas por deliberação daquele órgão diretivo em reunião realizada no dia 08 de novembro de 2024, nos termos do disposto dos normativos supracitados.

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>

1. Objeto e âmbito de aplicação

- 1.1 O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho estabelece um conjunto de 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 Instituto de Gestão Financeira da Educação (IGeFE, I.P.) o seu local de trabalho, dirigentes e demais trabalhadores, independentemente da modalidade de vínculo de emprego público de que é titular.
- 1.2 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

2. Princípios gerais

- 2.1. 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 no trabalho.
- 2.2. 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.

3. Definições de assédio

- 3.1. 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

² Cf. alínea b), do artigo 16.º-B da LTFP.

³ Cf. n.º 2, do artigo 29.º do CT.

- 3.2. 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
- 3.3. 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

4. Proibição da prática de assédio

- 4.1. 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.
- 4.2. 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
- 4.3. A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização e constitui contraordenação muito grave, sem dispensa da sanção acessória de publicidade. ⁷

5. Prevenção da prática de assédio

- 5.1. 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 assediado. ⁸
- 5.2. Constituem medidas preventivas da prática de assédio, designadamente as seguintes:

⁴ Cf. n.º 3, do artigo 29.º do 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.

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. n.ºs 4 e 5, do artigo 29.º e n.º 3, do artigo 563.º, ambos do CT.

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

- 5.2.1. Fomentar uma cultura organizacional de repúdio e de condenação do assédio no trabalho em todas as suas formas;
- 5.2.2. 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 trabalho;⁹
- 5.2.3. 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;
- 5.2.4. Garantir a existência de um canal de comunicação eletrónico interno que garanta o sigilo e a integridade das denúncias efetuadas;
- 5.2.5. Instaurar procedimento disciplinar na sequência do conhecimento de denúncias de factos que indiquem a prática de assédio;
- 5.2.6. Garantir especial celeridade à tramitação de todos os procedimentos conexos;
- 5.2.7. 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;
- 5.2.8. Assegurar a inexistência de quaisquer represálias subsequentes sobre os denunciantes da prática de assédio;
- 5.2.9. 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.

⁹ *Idem, ibidem.*

6. Denúncia da prática de assédio

- 6.1. 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, bem como colaborar nos procedimentos a realizar subsequentemente.
- 6.2. As denúncias 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.
- 6.3. As denúncias da prática de assédio devem ser comunicadas através de canal de comunicação eletrónico interno existente para denúncias, disponibilizado na plataforma [AGIR®](#) e no site do [IGeFE](#), I.P.
- 6.4. Os canais disponíveis garantem a exaustividade, a integridade e a conservação da denúncia, a confidencialidade da identidade ou o anonimato do denunciante, bem como de terceiros que sejam mencionados, garantindo, ainda, o acesso exclusivo das pessoas autorizadas a aceder aos dados constantes da denúncia.
- 6.5. 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 Também a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) disponibiliza na sua página eletrónica um canal específico para a apresentação de queixas por assédio.
- 6.6. Caso o denunciado seja um elemento do Núcleo de Auditoria e Controlo Interno do IGeFE, I. P. (NACI), ou seja, da unidade orgânica flexível do IGeFE, I. P. responsável por rececionar e dar o devido seguimento às denúncias efetuadas, ou um membro do Conselho Diretivo deste instituto, as denúncias deverão ser comunicadas diretamente a uma entidade externa.

¹⁰ Cf. n.º 1, do artigo 4.º, da Lei n.º 73/2017.

7. Procedimentos

- 7.1. Rececionada a denúncia, o elemento do NACI, responsável pelas denúncias de assédio, prévia e competentemente designado para o efeito, dá imediato conhecimento, da denúncia em causa, à Presidente do Conselho Diretivo deste instituto, encetando, de seguida, um procedimento, sumário e célere, que visa averiguar a veracidade dos factos suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio.
- 7.2. Caso no relatório final do procedimento referido no número anterior, o elemento do NACI, responsável pelas denúncias de assédio, apure existirem indícios da prática de assédio, apresenta e submete à Presidente do Conselho Diretivo deste instituto, a proposta de instauração do competente procedimento disciplinar ao denunciado.
- 7.3. O procedimento disciplinar a instaurar ao denunciado não prejudica a sua responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal.
- 7.4. A garantia de imparcialidade e de independência que deverá estar sempre ínsita à receção e tratamento das denúncias em geral, e das de assédio em particular, materializa-se no recurso a procedimentos de salvaguarda constantes do Manual da Denúncia, cuja leitura prévia deverá ser articulada com o presente código.

8. Proteção do denunciante e das testemunhas

- 8.1. 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.
- 8.2. 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.
- 8.3. 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 número seguinte.

9. Denúncia dolosamente infundada

- 9.1. 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.
- 9.2. Da participação criminal referida no número anterior poderá resultar um processo judicial, designadamente com fundamento na prática do crime de denúncia caluniosa, previsto, tipificado e punido nos termos do artigo 365.º, do Código Penal.

10. Revisão

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

11. Divulgação e entrada em vigor

- 11.1 O presente Código entra em vigor na data da sua divulgação junto de todos aqueles que integram o seu âmbito de aplicação.
- 11.2 O presente Código será, igualmente, publicitado através da página eletrónica do IGeFE, I.P. e dos meios internos disponíveis, nomeadamente da plataforma AGIR[®] e da Intranet.

Referências

- Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto – Reforça o quadro legislativo para a prevenção de prática de assédio;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro – Código do Trabalho, na sua versão atual;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua versão atual;
- Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março – Código Penal, na sua versão atual;
- Comissão Europeia (2007) – Comunicação da Comissão ao Conselho e ao Parlamento Europeu que transmite o acordo-quadro europeu sobre assédio e violência no trabalho, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:PT:PDF> ;
- 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.

Documentos relacionados

COD 02-01 – Código de Conduta e Ética

MA 01-02 – Manual da Denúncia