

CÓDIGO DE BOA CONDUTA

Para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho



gep.

Gabinete de Estratégia e Planeamento

Índice

PREÂMBULO	1
CAPÍTULO I	2
Disposições gerais	2
Objeto.....	2
Âmbito de aplicação	2
Princípios gerais	3
Definições de assédio	3
Formas de assédio.....	3
CAPÍTULO II	4
Procedimento interno	4
Denúncia	4
Averiguação e Resolução	4
Tramitação das queixas ou denúncias	5
CAPÍTULO III	5
Regimes sancionatórios	5
Sanções	5
Procedimentos e responsabilidade civil	6
Publicidade da decisão	6
Confidencialidade, proteção e garantias.....	6
CAPÍTULO IV	6
Prevenção do Assédio	6
Medidas preventivas	6
Legislação subsidiária	7
CAPÍTULO V	7
Publicitação e divulgação	7
Entrada em vigor	7
Divulgação	7
ANEXO I	1
Política de privacidade.....	1

PREÂMBULO

O Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP), é um serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa, integrado no Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

No âmbito da sua missão, o GEP tem entre os seus princípios, entre outros, a promoção de tratamento justo e igualitário e a prevenção de comportamentos discriminatórios, nomeadamente em contexto de relações laborais.

A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 59.º, n.º 1 alínea b), estabelece que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes proibindo todos os tipos de discriminação, incluindo a proibição do assédio nas suas diversas formas, com o objetivo de proteger e promover os princípios fundamentais da igualdade e da natureza humana.

Com a entrada em vigor da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro, saiu reforçado o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no setor privado e na Administração Pública, procedendo à alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, de que se destaca a necessidade de os empregadores públicos procederem à adoção de um código de conduta nesse domínio.

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), divulgou, em setembro de 2018, um Guia para a Elaboração de um Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho¹, como um instrumento de apoio à autorregulação nesta matéria.

Atualmente a LTFP prevê no artigo 71.º, n.º 1 alínea k), a adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Neste contexto, o presente Código é um instrumento que tem como princípio a valorização de todos/as os/as trabalhadores/as ou colaboradores/as do GEP, e a sua finalidade é a prevenção e combate da prática de assédio 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/as trabalhadores/as ou colaboradores/as e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

O GEP, enquanto entidade empregadora pública, tem o firme propósito de impedir a ocorrência- de qualquer tipo de assédio e, caso ele ocorra, garantir a aplicação das medidas adequadas à prevenção da sua repetição.

¹ Ver: <https://cite.gov.pt/documents/14333/193238/Guia+para+a+elaboracao+do+codigo+de+boa+conduta+para+a+prevencao+e+combate+ao+assedio+no+trabalho/395a274d-7df7-4cd8-a6a8-b917f90b19d4>



Assim, em cumprimento do disposto na alínea k), do n.º 1 do artigo 71.º da LTFP, na sua atual redação e demais legislação vigente, assumindo o compromisso público da defesa dos valores da não discriminação e combate ao assédio no local de trabalho, aprova-se este Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, o qual se rege pelas disposições que se seguem.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

O presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho estabelece as linhas de orientação e regras sobre a conduta profissional dos/as trabalhadores/as, colaboradores/as e titulares de cargos dirigentes do Gabinete de Estratégia e Planeamento (doravante GEP), bem como o procedimento disciplinar aplicável ao seu incumprimento, nas matérias relativas à prevenção e combate ao assédio no trabalho, tendo em vista a criação e a manutenção de um ambiente de trabalho no qual todos são tratados com dignidade e respeito.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

O presente Código aplica-se a:

- 1 – Todos/as os/as trabalhadores/as e colaboradores/as e titulares de cargos dirigentes do GEP, independentemente da modalidade ou duração do vínculo de emprego público a que se encontram sujeitos e ao abrigo do qual exercem funções.
- 2 – Todas as pessoas, singulares ou coletivas, que mantenham relações profissionais, comerciais ou outras com o GEP, mesmo que temporárias.
- 3 – Todas as relações no âmbito da atividade do GEP, quer esta se desenvolva no horário de trabalho normal ou fora dele, na sede, em viagens de trabalho.
- 4 – Às relações no âmbito da atividade do GEP quer se realizem presencialmente ou através de tecnologias de informação e comunicação.

Artigo 3.º

Princípios gerais

1 – No exercício das suas atividades, funções e competências, o GEP e os/as seus/suas titulares de cargos dirigentes e trabalhadores/as devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses do mesmo, no respeito pelos princípios da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

2 – É proibida a prática de assédio dentro e fora do local de trabalho ou no horário normal de trabalho, por razões relacionadas com este.

3 – Os/as trabalhadores/as e dirigentes do GEP não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e atividades do GEP, nomeadamente, com base na ascendência, idade, sexo, identidade de género, nacionalidade, raça, estado civil, orientação sexual, condição social, nível de escolaridade, capacidade física ou mental, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Artigo 4.º

Definições de assédio

1 – Entende-se por **assédio no trabalho** a prática de um comportamento indesejado e reiterado, nomeadamente aquele que seja baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego, ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, que inequivocamente tenha 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 – Constitui **assédio moral** o 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, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

3 – Constitui **assédio sexual** o comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo ou com conotação sexual que afetem a dignidade das mulheres e homens no trabalho, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número um.

Artigo 5.º

Formas de assédio

O assédio pode adotar as seguintes configurações:

- a) **Vertical de sentido descendente**, quando praticado por superior hierárquico/a e/ou chefia direta para com um/a dependente hierárquico/a;

- b) **Vertical de sentido ascendente**, quando praticado por dependente hierárquico/a para com a chefia direta e/ou superior hierárquico/a;
- c) **Horizontal**, quando praticado por colegas de trabalho;
- d) **Outro**, quando praticado por terceiros.

CAPÍTULO II

Procedimento interno

Artigo 6.º

Denúncia

1 – O/a trabalhador/a que se considere alvo de assédio no trabalho deve reportar a situação ao seu/sua Superior Hierárquico, ao Dirigente da unidade orgânica respetiva, ou ao Diretor-Geral e/ou Subdiretora-Geral.

2 – Todos/as os/as que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio, nos termos do presente Código e demais legislação em vigor, devem participá-las a qualquer das pessoas referidas no número anterior, bem como prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza que haja lugar.

3 – O disposto nos números anteriores é aplicável, com as devidas adaptações, a todos os que não sendo trabalhadores/as do GEP exerçam atividade nas suas instalações.

4 – As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções no GEP são objeto de queixa, a efetuar por dirigente do GEP, pela vítima ou por qualquer trabalhador/a que deles tenha conhecimento, junto da Inspeção-Geral de Finanças ou da Autoridade para as Condições de Trabalho, consoante o caso.

5 – Caso se comprove que a denúncia não é verdadeira, pode haver lugar a procedimento judicial, designadamente com fundamento na prática de crime de denúncia caluniosa, previsto e punido, nos termos do artigo 365.º do Código Penal.

Artigo 7.º

Averiguação e Resolução

1 – O processo de averiguação e resolução deve ser conduzido por trabalhadores/as ou colaboradores/as do GEP com conhecimentos especializados na prática da prevenção e resolução de assédio sexual e/ou moral, a designar pelo Diretor-Geral.

2 – O processo de averiguação e resolução garante a igualdade e a transparência de todos os procedimentos a todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciada e testemunhas).

3 – O processo de averiguação e resolução garante o anonimato de todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciada e testemunhas).

Artigo 8.º

Tramitação das queixas ou denúncias

- 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, designadamente quanto às circunstâncias, hora e local, identidade da vítima e assediante, bem como os meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.
- 2 – A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, deverá ser reduzida a escrito.
- 3 – A denúncia, participação ou queixa relativas a situações de assédio no trabalho deve ser dirigida para o endereço **GEP.Denuncias@gep.mtsss.pt**.
- 4 – A Inspeção-Geral de Finanças e a Autoridade para as Condições de Trabalho, em cumprimento do estabelecido no n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, disponibilizaram endereço próprio **lftp.art4@igf.gov.pt**, e **http://www.act.gov.pt(pt-PT)Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx**, para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor público e no setor privado, respetivamente.
- 5 – A informação que venha a ser disponibilizada pela Inspeção-Geral de Finanças sobre a identificação de práticas e sobre medidas de prevenção, de combate e reação a situações a situações de assédio, será tida em consideração pelo GEP no tratamento das situações de assédio de que tome conhecimento.

CAPÍTULO III

Regimes sancionatórios

Artigo 9.º

Sanções

- 1 – Os/as trabalhadores/as envolvidos/as em comportamento proibido por esta política, bem como aqueles/as que fizerem denúncias de má-fé, estarão sujeitos a ação disciplinar.
- 2 – A prática e a tentativa de assédio sexual e/ou moral e a retaliação pelos/as fornecedores/as do GEP resulta na imediata cessação contratos de fornecimento de bens ou serviços.
- 3 – A reincidência em comportamentos abusivos por parte de um/uma trabalhador/a ou colaborador/a (tendo como alvo a mesma pessoa ou outra) pode resultar na imediata cessação de contrato de trabalho.
- 4 – Qualquer forma de retaliação registada durante o processo de averiguação está sujeita a procedimento disciplinar agravando as eventuais sanções.

Artigo 10.º

Procedimentos e responsabilidade civil

1 – Sempre que o GEP tome conhecimento de comportamento praticado por quem esteja abrangido pelo âmbito de aplicação do presente Código, suscetível de integrar o disposto no artigo 4.º, deve averiguar a veracidade dos factos e, se recolher indícios suficientes, promover a instauração do competente procedimento disciplinar ou praticar qualquer outro ato que ao caso se revele adequado.

2 – A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, prevista no 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.

Artigo 11.º

Publicidade da decisão

Quando esteja em causa prática de assédio que consubstancie a contraordenação tipificada no n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho, não pode ser dispensada a aplicação da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória.

Artigo 12.º

Confidencialidade, proteção e garantias

1 – É garantida a confidencialidade relativa a todas as partes intervenientes no processo, até à dedução de acusação.

2 – As pessoas que apresentem queixa ou denúncia de situações de assédio, são protegidas pelo GEP em relação a todas as formas de retaliação ou tentativas de retaliação, sem prejuízo no disposto no número anterior, sendo o seu anonimato assegurado dentro dos limites impostos pela lei.

3 – É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.

CAPÍTULO IV

Prevenção do Assédio

Artigo 13.º

Medidas preventivas

Cabe ao Diretor-Geral, ou a quem este delegue a competência, a implementação de medidas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

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

- a) Privilegiar e difundir uma cultura organizacional assente no princípio da não discriminação e de tolerância zero à prática de assédio;
- b) Promover a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
- c) Divulgar informação sobre comportamentos que podem integrar a prática de assédio em contexto laboral e quais as sanções que tais práticas acarretam;
- d) Avaliar os riscos específicos da organização e adotar um procedimento interno formal de queixa (canal de participação), consagrando o regime de proteção do participante;
- e) Instaurar procedimento disciplinar sempre que haja indícios suficientes de atos suscetíveis de integrar a prática de assédio no local de trabalho;
- f) Sancionar disciplinarmente o(s)/a(s) autor(es)/a(s) da prática de assédio no trabalho;
- g) Proceder à divulgação deste Código a todos/as os/as trabalhadores/as e titulares de cargos dirigentes.

Artigo 14.º

Legislação subsidiária

Em tudo o que não estiver previsto no presente Código, aplicar-se-ão as disposições legais previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n. 35/2014, de 20 de junho, e no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação.

CAPÍTULO V

Publicitação e divulgação

Artigo 15.º

Entrada em vigor

O presente Código, depois de aprovado pelo Diretor-Geral do GEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicitação na INTRANET do GEP.

Artigo 16.º

Divulgação

Com a sua entrada em vigor, deve o presente Código ser divulgado amplamente junto de todos/as os/as trabalhadores/as, colaboradores/as e titulares de cargos dirigentes do GEP, independentemente da modalidade ou duração do vínculo ao abrigo do qual exercem funções.

ANEXO I

Política de privacidade

Os dados pessoais fornecidos são utilizados e guardados pelo GEP tendo como última finalidade o exercício das atribuições legais cometidas pelo artigo 4.º da Lei n.º 73/2017, e pelo artigo 4.º da LTFP.

Os/as trabalhadores/as do GEP, estão obrigados/as ao dever de sigilo e esses dados serão eliminados em todos os suportes eletrónicos quando deixarem de ser necessários para o exercício das referidas atribuições legais.

O tratamento dos dados participados pode implicar a comunicação da sua identidade ao serviço com competência inspetiva, bem como, se aplicável, a outras entidades públicas para efeitos da prevenção e combate da prática de assédio em contexto de trabalho.

Atento o disposto no Regulamento (UE) 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016 (RGPD), e na Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto, que assegura a execução do RGPD na ordem jurídica nacional, o GEP carece de consentimento prévio e inequívoco do/a titular dos dados pessoais do/a (queixoso/a) para efeitos de apreciação e tratamento das participações, pelo que a participação terá expressamente de referir o seguinte texto:

“Autorizo o tratamento e a guarda dos meus dados pessoais para efeitos do exercício das atribuições cometidas ao GEP pelo artigo 4.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, conjugado com o artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, no âmbito da prevenção e combate da prática de assédio em contexto laboral no setor público, bem como a transmissão dos referidos dados ao serviço com competência inspetiva e a outras entidades públicas, para o mesmo efeito”.



Gabinete de Estratégia e Planeamento
GEP/MTSSS
Dezembro/2024