

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

Preâmbulo

O Instituto para as Políticas Públicas e Sociais (doravante designado por IPPS) é uma associação sem fins lucrativos, cuja missão é contribuir para a melhoria das políticas públicas e do debate público sobre as mesmas, desenvolvendo atividades de formação, desenvolvimento organizacional e difusão do conhecimento sobre conceção, avaliação, regulação, supervisão e implementação de políticas públicas. No seguimento da sua missão, o IPPS, os seus trabalhadores e titulares de cargos dirigentes deve pautar-se, entre outros, pelos princípios do rigor e transparência, da legalidade, da não discriminação e da boa-fé, por forma a gerar e manter a credibilidade e o prestígio do serviço, conferindo a todos os trabalhadores e trabalhadoras uma responsabilidade acrescida no que respeita à sua conduta.

A Constituição da República Portuguesa proíbe qualquer discriminação em razão da ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual, incluindo a proibição do assédio, nas suas diversas formas, com o objetivo de proteger e promover os princípios fundamentais da igualdade e dignidade humana.

A publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, vem reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, introduzindo alterações ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Com efeito, a alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do CT e a alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da LTFP, passaram a impor às entidades empregadoras, públicas e privadas (neste caso, apenas para empresas com sete ou mais trabalhadores), a obrigatoriedade de adoção de adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instauração de procedimento disciplinar sempre que se tenha conhecimento de situações de assédio no trabalho.

Considerando, o compromisso público da defesa dos valores da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, assume-se este Código de Conduta como instrumento privilegiado na resolução de questões éticas, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita.

Neste enquadramento, determina-se o seguinte:

1º O presente código é aplicável em conformidade com o previsto na Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto e demais normativos legais ou regulamentares que sejam produzidos nesta matéria.

2º É aprovado o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

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

CAPÍTULO I

Disposições introdutórias

Artigo 1.º

Objeto

O presente Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas no IPPS, constituindo um instrumento autorregulador, bem como a expressão de uma política ativa por forma a dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

Artigo 2.º

Âmbito de Aplicação

O presente Código aplica-se a todos os trabalhadores do IPPS, independentemente da sua categoria e inserção na estrutura hierárquica e funcional dos seus diversos órgãos e serviços e da natureza pública ou privada do seu vínculo laboral.

Incluindo-se: os titulares de cargos de gestão ou dirigentes do IPSS, no âmbito da atividade que desenvolvam e por causa desta, dentro ou fora do horário normal de trabalho, no local de trabalho habitual ou fora deste, incluindo viagens de trabalho.

Artigo 3.º

Princípios Gerais

1. O IPPS assume uma política de não tolerância à prática de assédio no trabalho.
2. O assédio e a intimidação são contrários à política do IPSS e à promoção de condições dignas de trabalho.
3. É proibida a prática de assédio dentro e fora do local de trabalho ou do horário normal de trabalho, por razões relacionadas com este.
4. No exercício da sua atividade, o IPPS e os seus trabalhadores devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses deste, no respeito pelos princípios da não discriminação e de prevenção e combate ao assédio no local de trabalho.
5. Os trabalhadores do IPPS não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, nomeadamente, com base na 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 4.º

Definições de assédio

1. Entende-se por assédio 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, 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, nos termos do disposto no artigo 29.º do Código do Trabalho, aqui se incluindo

qualquer forma de discriminação em função do exercício, pelos trabalhadores e colaboradores do IPPS, dos seus direitos.

2. Para efeitos do número anterior, consideram-se fatores de discriminação os elencados no número 5 do artigo anterior.

3. O assédio moral consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, percecionados como abusivos, abrangendo a violência física e/ou psicológica, com caráter reiterado, podendo traduzir-se, nomeadamente, nas seguintes dimensões:

a) Isolamento social:

i) Promover o isolamento social de colegas, subordinados ou dirigentes;

ii) Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores forçando o seu isolamento face a outros colegas e superiores hierárquicos;

iii) Transferir o trabalhador de setor com a clara intenção de promover o seu isolamento.

b) Perseguição profissional:

i) Desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas, subordinados ou dirigentes;

ii) Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;

iii) Não atribuir constantemente quaisquer funções ao trabalhador, traduzido na falta de ocupação efetiva;

iv) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem que haja essa necessidade;

v) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;

vi) Apropriar-se regularmente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas, de subordinados ou dirigentes, sem identificar o autor das mesmas;

vii) Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas, subordinados ou dirigentes, ou relativas ao funcionamento da entidade empregadora, pública ou privada, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais trabalhadores e colegas;

c) Intimidação:

i) Fazer ameaças de despedimento recorrentemente;

ii) Criar sistematicamente situações objetivas de stress, de forma a provocar descontrolo no destinatário da conduta;

iii) Falar sistematicamente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas.

d) Humilhação pessoal:

i) Ridicularizar, direta ou indiretamente, uma característica física ou psicológica de colegas, subordinados ou dirigentes;

ii) Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou dirigentes;

iii) Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referente a sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde, etc., de outros colegas, subordinados ou dirigentes;

iv) Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou colega tem problemas mentais e/ou familiares;

v) Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem.

4. O assédio sexual ocorre quando existe um comportamento indesejado de caráter sexual ou outros comportamentos em razão do género ou com conotação sexual, percecionados como abusivos, que afetem a dignidade do trabalhador visado, 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:

i) Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;

- b) Atenção sexual indesejada:
 - i) Realizar telefonemas, enviar cartas, sms, e-mails ou contactos através de redes sociais indesejados, de carácter sexual;
 - ii) Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens indesejados e de teor sexual;
 - iii) Enviar convites persistentes para a participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
 - iv) Perguntas intrusivas acerca da vida privada;
 - v) Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual.
 - c) Contacto físico e agressão sexual:
 - i) Promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
 - ii) Agressão ou tentativa de agressão sexual.
 - d) Aliciamento:
 - i) Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou insinuada.
5. São, nomeadamente, situações potenciadoras de assédio:
- i) A cultura organizacional que não sancione comportamentos intimidatórios;
 - ii) Transformações súbitas na organização da instituição;
 - iii) Insegurança no emprego;
 - iv) Relações insatisfatórias entre os trabalhadores em geral e os trabalhadores e as chefias;
 - v) Exigências excessivas de trabalho;
 - vi) Conflito ao nível das funções desempenhadas;
 - vii) Comportamentos discriminatórios e intolerância;
 - viii) Problemas pessoais e comportamentos aditivos.
6. Situações de carácter isolado, ainda que não se considerem assédio, podem constituir crime, devendo ser tratadas no âmbito penal e/ou disciplinar.
7. Não constitui assédio moral, designadamente:
- a) O conflito laboral isolado ou pontual;
 - b) As agressões pontuais, quer físicas quer verbais (as quais podem constituir crime, mas não serão consideradas assédio por não possuírem um carácter reiterado);
 - c) O legítimo exercício do poder hierárquico disciplinar;
 - d) As decisões relativas à organização do trabalho, desde que conformes com o contrato de trabalho e com a legislação laboral em vigor;
 - e) A pressão inerente ao exercício de cargos de alta responsabilidade.
8. Não constitui assédio sexual, designadamente:
- a) A livre aproximação romântica, que não seja indesejada, entre as pessoas a quem este Código se aplique;
 - b) Os elogios corteses ocasionais.

Artigo 5.º

Autores e Vítimas

1. O assédio pode ser praticado por qualquer superior hierárquico (vertical) ou por trabalhadores subordinados (horizontal) bem como por terceiros que interajam com o IPPS.
2. Podem ser vítimas de assédio quer os inferiores hierárquicos do(a) assediante, quer os superiores hierárquicos do(a) assediante, bem como qualquer pessoa que seja destinatária da prática de um ato de assédio.

3. O presente Código aplica-se igualmente aos estudantes, bolsheiros/as ou outros colaboradores/as de projetos ou que exerçam atividades no IPPS que não tenham qualquer vínculo laboral com a Instituição.

Artigo 6.º

Aplicação na regulação de relações profissionais e comerciais

1. O presente código deve ser divulgado junto das pessoas e entidades que interajam com o IPPS.
2. As entidades e/ou pessoas contratadas devem agir de acordo com os princípios e o compromisso de não tolerância ao assédio assumido pelo IPPS, devendo ser incluída uma cláusula que determine a possibilidade de cessação com fundamento na violação dos princípios e compromissos assumidos pelo IPPS nesta matéria.

Artigo 7.º

Compromisso

1. Todos os trabalhadores e colaboradores do IPPS devem beneficiar de um ambiente de trabalho promotor do seu desenvolvimento profissional e pessoal e livre de assédio moral e/ou sexual e de eventuais retaliações.
2. O assédio moral e/ou sexual prejudica as relações de trabalho, sendo contrário aos princípios e políticas do IPPS e, como tal, não é tolerado.
3. O incumprimento dos princípios e injunções constantes do presente código fica sujeito às sanções legalmente previstas.
4. O IPPS rejeita o assédio em todas as suas manifestações, pugnando pela defesa dos direitos de todas as pessoas que nele trabalham ou que com ele têm contacto por outras vias que não a existência de um vínculo laboral.

CAPÍTULO II

Procedimento interno

Artigo 8.º

Denúncia

1. Qualquer pessoa abrangida por este Código, que se considere alvo de assédio no trabalho dentro do IPPS, deve reportar a situação ao seu superior hierárquico imediato, ou ao superior hierárquico a seguir caso o assediador seja o superior hierárquico imediato, ou diretamente ao Presidente da Direção caso não haja outro superior direto.
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 exerçam funções no IPPS são objeto de queixa, a efetuar por dirigente do IPPS, pela vítima ou por qualquer trabalhador que deles tenha conhecimento, junto da Autoridade para as Condições de Trabalho.
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, pode haver lugar a procedimento judicial, designadamente com fundamento na prática de um crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos do artigo 365.º do Código penal.

Artigo 9.º

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 Inspeção-Geral de Finanças e a Autoridade para as Condições de Trabalho, em cumprimento do estabelecido no nº 1 do artigo 4º da Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto, disponibilizaram endereço eletrónico próprio ltfp.art4@igf.gov.pt, e [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx](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.

Artigo 10.º

Procedimentos de Instrução e resolução

1. Nos termos legais, a denúncia pode originar a instauração de um procedimento de inquérito, que deverá ser conduzido por um trabalhador/a do IPPS, a designar pela Direção.
2. Sempre que se justifique, o instrutor do procedimento de inquérito poderá agir, inicialmente, como agente de mediação, elaborando o competente relatório informativo da diligência.
3. Do procedimento de inquérito será sempre elaborado um relatório que deverá ser apresentado à Direção ou à pessoa responsável, designada para o efeito, que emitirá o seu parecer e decidirá o destino da denúncia ou ocorrência.

Artigo 11.º

Responsabilidade Civil

1. A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, nos termos do n.º 8 do artigo 29.º do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.
2. 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.
3. Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a prestadores ou fornecedores de bens ou serviços ou trabalhadores de empresas prestadoras ou fornecedoras de bens ou serviços, o IPPS 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 pelo IPPS de não tolerância ao assédio.

Artigo 12.º

Regime de proteção ao participante e testemunhas

1. Quem denuncie ou testemunhe a prática de infração ao presente Código, de que teve conhecimento no exercício de funções ou atividades, ou por causa delas, não pode, sob qualquer forma, ser prejudicado ou sancionado disciplinarmente, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte.
2. A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo. Sendo por isso, garantida a confidencialidade a denunciante, testemunhas e denunciado/as em relação à denúncia, até à dedução da acusação ou arquivamento da denúncia, nos termos legais, bem como a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.

CAPÍTULO III

Prevenção do Assédio

Artigo 13.º

Medidas Preventivas

Cabe à Direção do IPPS, ou a quem esta delegue a competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Assegurar e verificar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se de que os mesmos observam as normas legais, nomeadamente, em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento de informação e da existência de represálias sobre os denunciantes /participantes;
- b) Conceção e implementação de um plano de formação específico e regular que tenha o enfoque na prevenção do assédio e na promoção da igualdade de género;
- c) Desenvolvimento de uma estratégia de informação e divulgação específica relativa à prevenção do assédio;
- d) Divulgação do presente Código a todos os trabalhadores/as;
- e) No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Artigo 14.º

Publicitação e Divulgação

O presente Código é divulgado a todos os trabalhadores do IPPS devendo ainda ser disponibilizado na página da internet do IPPS.

Artigo 15.º

Revisão

O presente Código é objeto de revisão sempre que tal se justifique.

Artigo 16.º

Vigência

O presente código entra em vigor, após a sua aprovação, na data da sua publicitação e divulgação a todos os trabalhadores/as e dirigentes do IPPS e será ainda disponibilizado no site do IPPS.