

SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO, TRABALHO E JUVENTUDE
AUTORIDADE REGIONAL PARA AS CONDIÇÕES DE TRABALHO



AUTORIDADE REGIONAL PARA AS CONDIÇÕES DE TRABALHO

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

ÍNDICE

Enquadramento.....	3
1. Objeto	4
2. Âmbito de aplicação	4
3. Compromisso.....	4
4. Princípios de política.....	5
5. Definição de assédio.....	6
6. Autores e vítimas	7
7. Papéis e responsabilidades.....	8
8. Procedimentos internos	8
9. Regimes Sancionatórios.....	9
10. Proteção da confidencialidade	9
11. Referências.....	10

ENQUADRAMENTO

A questão do assédio e violência no trabalho, tem vindo a ser considerada de fulcral importância no local de trabalho, tendo motivado a celebração de um acordo-quadro europeu sobre assédio e violência no trabalho, o qual pode ser consultado em: <https://eurlex.europa.eu/LexUriServ.do?uri=com:2007:0686:FIN:PT:PDF>

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 o quadro legislativo para a prevenção e combate a práticas de assédio no trabalho, quer no sector privado, quer no sector público, introduzindo alterações no Código do Trabalho (CT), aprovada em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e ainda no Código do Processo de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro.

Por força da remissão contida na alínea e), do n.º1, do artigo 4.º, e em cumprimento do estipulado na alínea k), do n.º1, do artigo 71.º, ambas da LTFP, aplicam-se à Administração Pública, com as devidas adaptações, nesta matéria, o disposto no Código do Trabalho, competindo ao empregador público, adotar código 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.

Assim sendo, é aprovado o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, o qual estriba-se na política de segurança e saúde no trabalho da Autoridade Regional para as Condições de Trabalho, concretizando ao nível dos riscos psicossociais e, particularmente os relacionados com o assédio e a violência no trabalho, os princípios gerais e as regras de natureza legal, ética e deontológica que devem orientar o comportamento dos seus trabalhadores, com vista à sua prevenção e combate.

1. 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 na Autoridade Regional para as Condições de Trabalho (ARCT), constituindo um instrumento autoregulador e um veículo para dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

2. Âmbito de aplicação

Este Código aplica-se a todos trabalhadores da ARCT, independentemente da modalidade ou duração do vínculo ao abrigo do qual exercem funções.

3. Compromisso

3.1. A ARCT, enquanto entidade empregadora, promove o respeito mútuo pela dignidade dos trabalhadores no trabalho, a todos os níveis, e repudia expressamente qualquer prática de assédio moral e/ou sexual no trabalho, por ser incompatível com a dignidade da pessoa humana.

3.2. A ARCT está empenhada em manter no seu local de trabalho uma política de prevenção e combate a toda e qualquer forma de assédio e/ou violência, por ato lícito ou ilícito, assente, ou não, em fatores discriminatórios 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, ou quaisquer outros fatores de discriminação.

4. Princípios de política

4.1. No exercício das suas funções e competências, a ARCT e os seus trabalhadores devem atuar tendo em vista a prossecução do interesse público, no respeito pelos princípios de igualdade e não discriminação, de prevenção e de combate ao assédio e/ou violência no trabalho.

4.2. Os trabalhadores da ARCT devem relacionar-se de forma respeitosa, leal, urbana e digna, abstendo-se de abusos verbais, físicos e/ou psicológicos e de comportamentos discriminatórios em relação aos demais trabalhadores ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades desta Autoridade Regional, e aplicam os princípios constitucional e legalmente consagrados em matéria de proteção de direitos fundamentais nas relações entre particulares, designadamente os relativos a igualdade, integridade pessoal, confidencialidade e boa fé.

4.3. O assédio e os demais comportamentos que relevem do uso da violência no trabalho são, prioritariamente, objeto de intervenções preventivas, sem prejuízo das intervenções corretivas e repressivas, com as seguintes finalidades principais:

- Integrar a prevenção e combate ao assédio e/ou violência no trabalho, no âmbito da política de segurança e saúde no trabalho da ARCT;

- Promover uma cultura organizacional de repúdio e de condenação do assédio no trabalho em todas as suas formas;
- Reforçar a consciencialização dos trabalhadores quanto à importância da prevenção, combate e eliminação do assédio no trabalho;
- Facultar aos trabalhadores, e seus representantes, os instrumentos necessários para prevenir, identificar e gerir situações de assédio;
- Salvar 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;
- Assegurar a inexistência de quaisquer represálias sobre denunciantes e/ou testemunhas;
- Instaurar processo disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar assédio no trabalho;
- Conferir celeridade à tramitação dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho;
- Não tolerar acusações falsas, devendo os seus autores ser alvo de ação disciplinar e eventualmente de participação criminal;
- Consolidar a divulgação do presente Código junto de todos aqueles que integram o seu âmbito de aplicação, mediante afixação no local de trabalho e disponibilização no sítio eletrónico da ARCT.

5. Definição de assédio

5.1. Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado e com algum grau de reiteração, 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.

5.2. O assédio moral consiste em ataques verbais com conteúdo ofensivo e/ou humilhante, ou em atos subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, com o objetivo diminuir a autoestima da (s) vítima (s).

5.3. O assédio é sexual quando se trate de um comportamento indesejado de caráter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo ou com conotação sexual que afetem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física.

6. Autores e vítimas

6.1. O assédio pode ser praticado por qualquer superior hierárquico ou por qualquer trabalhador subordinado bem como por terceiros que interajam com a ARCT.

6.2. 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 destinatário da prática de um ato de assédio.

7. Papéis e responsabilidades

7.1. Todos os titulares de cargos dirigentes da ARCT são responsáveis pela manutenção de um ambiente de trabalho que promova a dignidade individual e profissional, a saúde, a integridade e o bem-estar físico e psicológico.

7.2. Incumbe aos trabalhadores da ARCT:

- Colaborar com os respetivos dirigentes na manutenção de um ambiente de trabalho que promova a dignidade individual e profissional, a saúde, a integridade e o bem-estar físico e mental;
- Reportar situações de assédio e/ou violência no trabalho.

8. Procedimentos internos

8.1. Qualquer pessoa que se julgue vítima ou que tenha testemunho direto de factos que possam configurar assédio, tal como abrangido por este Código, deve reportar a situação ao Inspetor Regional ou a dirigente intermédio da ARCT.

8.2. Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio ou que um trabalhador praticou infração disciplinar por práticas de assédio podem comunicá-la a qualquer superior hierárquico daquele e devem prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.

8.3. A comunicação e a denúncia, se meramente verbais, devem ser reduzidas a escrito, com a identificação do seu autor (a) ou denunciante.

8.4. A comunicação e a denúncia deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática (s) de assédio, designadamente, quanto à identificação da (s) vítima e do (s) assediante (s), às circunstâncias, hora e local em que ocorreu (ocorreram), bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

9. Regimes sancionatórios

9.1. A ARCT instaura procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, (LTFP), sempre que tiver conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio e/ou violência no trabalho.

9.2. A Instauração de procedimento disciplinar não prejudica a responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar relativamente a quaisquer pessoas destinatárias do presente Código que cometam infrações que àquelas correspondam.

10. Proteção da confidencialidade

10.1. Até à dedução da acusação, é assegurada a confidencialidade do procedimento relativamente a denunciante, vítimas, testemunhas, bem ao teor da denúncia, meios de prova testemunhal, documental ou pericial, abrangendo as diligências realizadas ou a realizar.

10.2. Os trabalhadores e dirigentes da ARCT não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude deste

desempenho, mesmo após a cessação das mesmas, salvo se tal informação já tiver sido autorizada ou puder ser tornada pública, nos termos da Lei.

10.3. Salvo quando atuem com dolo, o denunciante e a (s) testemunha (s) por si indicadas, não podem ser sancionados disciplinarmente, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

11.Referências

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.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>

Funchal, 04 de dezembro de 2024

O Inspetor Regional,