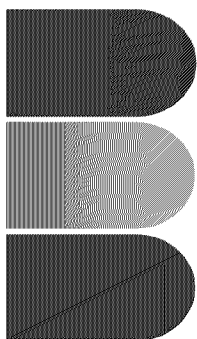


Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho



FICHA TÉCNICA

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

Editor: Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I.P. (IMT, I.P.)

Av. Elias Garcia, 103
1050-098 Lisboa
Tel.: 808 20 12 12
www.imt-ip.pt

Coordenação: Departamento de Recursos Humanos

Data da Edição: Fevereiro de 2020

PREÂMBULO

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho, tanto no setor privado como na Administração Pública, tendo procedido a alterações à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, impondo ao empregador público a adoção de códigos de conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instauração de procedimentos disciplinares sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, na sua primeira versão / edição, adiante designado simplesmente por “Código”, é um instrumento que tem como princípio a valorização de todos os trabalhadores/as e colaboradores/as da organização/entidade empregadora, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipa. Pelo seu âmbito, persuade todos/as aqueles/as sobre a necessidade de construção de um ambiente de trabalho saudável, através da promoção de valores éticos, morais e legais, com respeito pelos valores da não discriminação e de combate contra o assédio moral e sexual no trabalho.

Este Código assume-se ainda como instrumento privilegiado na resolução de questões éticas relacionadas com a prática de assédio moral e/ou sexual, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita.

O presente Código tem como finalidade a prevenção e combate da prática de assédio moral e sexual 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 seus/as trabalhadores/as e colaboradores/as e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

No processo de elaboração deste Código, foi consultado o Gabinete de Auditoria Interna (GAI), que se manifestou sobre as suas disposições, sendo aquele sujeito a consulta pública interna junto dos dirigentes e trabalhadores de todo o universo IMT, IP. e das estruturas sindicais.

Foram ainda tidos em conta os princípios e recomendações vertidos no Guia para a Elaboração de Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho editado e publicado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

Considerando que a Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 59.º, nº 1, alínea b), estabelece que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes e que a tutela do assédio moral e sexual é reforçada pelo conteúdo da norma que se contem no seu artigo 13.º, bem como a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas estabelece no artigo 71.º, que o empregador público deve respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador e proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico, como moral.

Vem o Conselho Diretivo do Instituto da Mobilidade dos Transportes (IMT, I.P.), com vista à prevenção, combate e eliminação do assédio no local de trabalho, e dando cumprimento ao disposto na alínea k) do nº 1 do artigo 71º da LGTFP, adotar e mandar divulgar o presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Local de Trabalho, o qual se rege pelas seguintes disposições:

ÂMBITO E PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

O presente Código de Conduta aplica-se a todos(as) os(as) dirigentes e trabalhadores(as) do Instituto da Mobilidade e dos Transportes (IMT, I.P.), independentemente do vínculo contratual, aplicando-se ainda a todos(as) os(as) que exerçam a sua atividade profissional nas instalações desta entidade.

Artigo 2.º

Princípios gerais

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, as pessoas identificadas no artigo anterior devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses do IMT, I.P., no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
2. As pessoas identificadas no artigo anterior devem abster-se de adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais colaboradores ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades do IMT, I.P., nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.

Artigo 3.º

Obrigações da Instituição

Constituem obrigações dos órgãos e serviços do Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I.P., designadamente:

- a) Promover um ambiente de trabalho respeitador dos valores institucionais e isento de discriminação ou de situações de assédio de qualquer natureza, e onde a diversidade, integração, justiça e equidade sejam protegidas;
- b) Instaurar inquéritos e procedimentos disciplinares, de acordo com uma abordagem rigorosa e estruturada, em resposta a situações de assédio/denúncia de assédio em contexto laboral;
- c) Preservar sigilo e a confidencialidade entre todas as partes envolvidas, no decurso e após a realização dos processos referenciados na alínea anterior;

- d) Restringir o uso de sistemas tecnológicos sempre que verificada a correspondente utilização para fins discriminatórios;
- e) Manter o registo de eventuais ocorrências de situações de assédio e dos seus elementos probatórios e testemunhais, assegurando a respetiva guarda em local seguro;
- f) Prosseguir os procedimentos de segurança da informação física e digital no ambiente de trabalho, a fim de contribuir para a proteção da Instituição e dos trabalhadores, fornecedores, clientes e outros terceiros envolvidos.

Artigo 4.º

Obrigações individuais

1. O pessoal afeto aos órgãos e serviços do IMT, I.P, deve manter uma conduta ética e profissional, agindo com honestidade e integridade, honrando os valores e princípios referidos neste Código e demais legislação e regulamentação geral, nas seguintes condições:

- a) Adotar atitudes e comportamentos em respeito dos direitos fundamentais da pessoa humana;
- b) Manter e cultivar um relacionamento profissional correto, e uma conduta respeitosa e cordial, de modo a desenvolver um forte espírito de cooperação e coesão, empregando todas as suas capacidades no cumprimento das ações que lhe sejam confiadas, e usando de lealdade para com a Instituição e os demais colaboradores;
- c) Respeitar o valor inerente a cada indivíduo, independentemente do seu género, estado civil, formação, nacionalidade, raça, religião, orientação sexual, convicção ou filiação política ou sindical, de ser portador de deficiência física ou mental, entre outras situações e atributos;
- d) Promover em cada local de trabalho um ambiente seguro, livre de discriminação e assédio de qualquer natureza, cumprindo as normas específicas em matéria de proteção da privacidade e dos direitos e liberdades legalmente protegidos dos cidadãos;
- e) Não usar violência verbal ou física nem qualquer outra forma de assédio;
- f) Abster-se de efetuar declarações depreciativas ou usar linguagem imprópria e quaisquer outras práticas suscetíveis de prejudicar a imagem das pessoas e a imagem institucional;
- g) Prevenir conflitos interpessoais através da adoção de adequadas práticas de comunicação;
- h) Não se sentir compelido a agir em atos que, voluntária ou involuntariamente, divirjam da missão e objetivos institucionais;
- i) Não utilizar quaisquer meios para transmitir, interna ou externamente, informações sobre a Instituição e seus colaboradores, salvo prévia autorização do superior hierárquico em estrito

cumprimento das funções institucionais, nomeadamente comunicações verbais ou escritas ou pela Internet (incluindo sites, blogs, redes sociais, imagens, gravações, e-mails, páginas da web, etc.);

- j) Não veicular quaisquer informações ou estabelecer comunicações com utilização inapropriada de meios tecnológicos no âmbito da aplicação deste Código;
- k) Reconhecer possíveis violações ao presente Código e comunicá-las, obrigatoriamente, ao superior hierárquico que as deve canalizar para o órgão competente do IMT, I.P.;

2. Qualquer colaborador que tome conhecimento de atos discriminatórios por parte de elementos externos ao IMT, I.P., mas cujas ações tenham lugar nas instalações do instituto, deve comunicá-los nos termos do disposto na alínea l) do número anterior.

Artigo 5.º

Assédio

- 1. É proibido o assédio, em qualquer uma das suas formas.
- 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. 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. Constitui assédio moral discriminatório aquele em que o comportamento indesejado se baseia em fator discriminatório que não o sexo, como, por exemplo, a orientação sexual ou a raça.
- 5. Constitui assédio moral não discriminatório, aquele em que o comportamento indesejado não se baseia em fator discriminatório, mas que, pela sua conotação e insídia, tem os mesmos efeitos e visa afastar o trabalhador da organização.

Artigo 6.º

Comportamentos ilícitos e comportamentos lícitos

1. São designada e expressamente proibidos os seguintes comportamentos, suscetíveis de serem considerados como assédio no trabalho:

- a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é executado;
- b) Promover o isolamento social;
- c) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;
- d) Efetuar recorrentes ameaças de despedimento;
- e) Não atribuir quaisquer funções profissionais, o que configura uma violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- f) Estabelecer sistematicamente metas e objetivos de trabalho impossíveis de atingir ou prazos inexecutáveis de cumprir;
- g) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- h) Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar o autor das mesmas;
- i) Divulgar sistematicamente, rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre trabalhadores;
- j) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- k) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem necessidade;
- l) Transferir o trabalhador de setor ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- m) Falar constantemente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
- n) Criar sistematicamente situações objetivas de stress, de modo a provocar o descontrolo na conduta do trabalhador, tais como: alterações ou transferências sistemáticas de locais de trabalho.
- o) Insinuar sistematicamente que dado funcionário ou trabalhador tem problemas mentais ou familiares;
- p) Controlar a frequência e o tempo despendido pelo funcionário ou trabalhador na casa de banho;
- q) Comentar, de forma sistemática, a vida pessoal de qualquer funcionário ou trabalhador;
- r) Abuso de autoridade ou de poder sobre qualquer trabalhador.

- s) Realização de telefonemas, envio de cartas, imagens, *sms* ou *e-mails* indesejados, de caráter sexual a qualquer trabalhador;
 - t) Promoção do contacto físico intencional e não solicitado com qualquer trabalhador;
 - u) Envio sistemático de convites para participação em programas sociais ou lúdicos, quando o trabalhador visado deixou claro que os mesmos são indesejados;
 - v) Apresentar comportamentos indesejados, percecionados como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, associados a promessas 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, incluindo o recurso a chantagem e uso de força ou estratégias de coação da vontade alheia.
2. Excluem-se do disposto no ponto anterior as práticas de sedução consentida, o convívio e o encontro saudável entre colegas, ou envolvendo superiores hierárquicos, livres, recíprocos e que não sejam indesejados ou repelidos, bem como elogios ocasionais em que o destinatário não tenha manifestamente expresso repúdio ou rejeição.
3. São também excluídos de ilicitude as discussões de âmbito profissional e/ou situações de mero conflito laboral pontual com a expressão de divergências no exercício do método dialético num ambiente tolerante, livre, amplo e democrático.
4. Não constituem igualmente a prática de assédio, outros comportamentos, nomeadamente a tomada e a implementação de decisões legítimas relativas à organização e ao funcionamento dos serviços, e ainda o exercício do poder hierárquico e disciplinar sobre qualquer trabalhador.
5. A aplicação do presente Código é regida pelo princípio de tolerância zero no que respeita à prevenção, denúncia, deteção e repressão do fenómeno do assédio no trabalho.

Artigo 7.º

Autores e Vítimas

1. O assédio pode ser praticado por qualquer trabalhador, quer seja o superior hierárquico (*top down*), o trabalhador subordinado (*bottom up*) e o colega da mesma ou outra unidade orgânica, ou por terceiros que interajam com o IMT, I.P.

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.

INFRAÇÕES DISCIPLINARES, SANÇÕES E DISPOSIÇÕES ESPECIAIS

Artigo 8.º

Denúncia

1. A denúncia de uma situação de assédio deve ser reportada pela vítima ou por qualquer uma das pessoas referidas no artigo 1.º que dela tome conhecimento, ao superior hierárquico, ao Dirigente da unidade orgânica respetiva ou ao Conselho Diretivo.
2. Constitui obrigação de todas as pessoas às quais o presente Código se aplica, denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.

Artigo 9.º

Tratamento de Queixas e Denúncias

1. Todas as queixas e denúncias formalmente recebidas serão objeto de tratamento próprio e adequado, nos termos a definir em procedimento operativo normalizado do DRH, devendo ser nomeado instrutor competente para apuramento dos factos.
2. A denúncia deverá ser acompanhada da apresentação de todos os meios de prova possíveis com que a vítima queixosa ou o denunciante pretendam instruir o processo.
3. Os denunciados e/ou visados na denúncia serão prontamente informados da mesma, assim como do seu conteúdo, tendo direito ao contraditório nos termos da Lei.

Artigo 10.º

Infração disciplinar e sanções

O conhecimento de qualquer situação de violação das disposições constantes do presente Código de Conduta dá lugar à abertura de procedimento disciplinar, nos termos dos artigos 176º e

seguintes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas ou nos termos do Código do Trabalho, se e quando aplicável.

Artigo 11.º

Regime de proteção ao denunciante e testemunhas

1. Será garantido um regime específico de proteção para o(a) denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio, garantindo-se a confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade do processo.
2. Os(as) trabalhadores(as) que denunciem o cometimento de infrações ao presente Código, de que tiverem conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, em qualquer fase processual sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.
3. O IMT, I. P. atuará em termos disciplinares e/ou judiciais em relação a todas as denúncias e acusações de assédio intencionalmente falsas, abusivas e de má-fé, quando recolhidos indícios da eventual prática de calúnia ou difamação.

Artigo 12.º

Comunicação de queixas em contexto laboral e informação geral

1. As situações que, nos termos da Lei, possam configurar assédio, poderão ser alvo de queixa junto da Autoridade para as Condições do Trabalho e da Inspeção-Geral de Finanças, de acordo com o disposto no artigo 4º da Lei nº 73/2017, de 16 de agosto, a efetuar por qualquer pessoa, para os endereços eletrónicos próprios, criados para o efeito, por aquelas entidades.
2. O IMT, I. P. procederá à publicitação de todos os casos de assédio, com a devida proteção de dados, nos termos do disposto no artigo 4º, nº 1, alínea f) da Lei nº 73/2017, de 16 de agosto, e bem assim efetuará comunicação dos mesmos à CITE.

Artigo 13.º

Fiscalização do Cumprimento e da Aplicação do Código

É competente para fiscalizar o cumprimento e a aplicação das disposições do presente Código, a todo o momento e em todas as circunstâncias, por deliberação do Conselho Diretivo, o Gabinete de Auditoria Interna (GAI) deste Instituto, nomeadamente pela realização de auditoras, inspeções,

sindicâncias, inquéritos ou processos de meras averiguações, conforme disposto no artigo 14º dos Estatutos do IMT, I. P., aprovados em anexo à Portaria nº 209/2015, de 16 de julho.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 14º

Interpretação e Esclarecimento de Dúvidas

Em caso de dúvidas, por parte de dirigentes ou de trabalhadores do IMT, I. P. na interpretação ou na aplicação de qualquer artigo ou, inclusivamente, na qualificação de eventuais comportamentos e/ou atos suscetíveis de integrarem a prática de assédio, deverão aqueles solicitar esclarecimentos junto do Departamento de Recursos Humanos deste Instituto.

Artigo 15º

Relatório Anual

O Departamento de Recursos Humanos reportará anualmente, sob a forma de relatório, ao Conselho Diretivo do IMT, I. P., a síntese de todas as denúncias apresentadas, investigadas, assim como dos resultados daquelas investigações e das suas consequências.

Artigo 16º

Revisão e Alteração do Código

1. Considerando a avaliação decorrente dos relatórios anuais a que se refere o artigo anterior, poderá o Departamento de Recursos Humanos propor, a qualquer instante e fundamentadamente, alterações ao disposto no presente Código, com vista à sua adequação e eficácia, as quais serão sempre submetidas à aprovação do Conselho Diretivo do IMT, I. P.
2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, o Código será objeto de revisão obrigatória a cada cinco anos.

Artigo 17º

Entrada em vigor

O presente Código de Conduta entra em vigor na data da sua aprovação pelo Conselho Diretivo e após divulgação geral a efetivar por meio de publicitação no sítio da *internet* do IMT, I.P., na página

da *intranet* do Instituto, através de correio eletrónico de divulgação geral e ainda por meio da afixação, em formato de papel, nos locais destinados ao efeito existentes nos diversos edifícios do IMT, I.P.