

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 2023

1.ª Revisão: abril de 2024

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 houver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho (doravante, Código) é um instrumento que tem como princípio a valorização de todos os trabalhadores/as e colaboradores/as do Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I. P. (IMT, I. P.), promovendo o respeito pela diversidade, pela cooperação e pelo trabalho em equipa.

Pelo seu âmbito, pretende abranger quem, a qualquer título, exerça funções no IMT, I. P., na construção de um ambiente de trabalho saudável, através da promoção de valores legais e éticos, designadamente os da não discriminação e de combate ao assédio moral e sexual no trabalho.

O Código – visando a prevenção e o combate do assédio moral e sexual no trabalho -, constitui, por conseguinte, um instrumento privilegiado na resolução das questões éticas decorrentes da prática de assédio.

Deste modo, contribuirá para que o local de trabalho seja reconhecido como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, procurando garantir a salvaguarda da dignidade e integridade moral dos/as seus/suas trabalhadores/as e colaboradores/as.

De realçar que o Código surge na sequência de uma ampla consulta: para além de ouvido o Gabinete de Auditoria Interna (GAI), o Código foi sujeito a consulta pública interna junto dos dirigentes e trabalhadores de todo o universo IMT, I P. 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).

Assim,

Considerando que a Constituição da República Portuguesa, determina, no seu artigo 59.º, n.º 1, que *“todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas têm direito”* a que o trabalho seja organizado *“em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”* [alínea b)];

Considerando que a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) estabelece, no artigo 71.º, que o empregador público deve *“respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador”* [n.º 1, alínea a)], proporcionar-lhe *“boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico, como moral”* [n.º 1, alínea c)] e *“adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho”* [n.º 1, alínea k)];

O Conselho Diretivo (CD) do IMT, I. P., adota e manda divulgar o Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Local de Trabalho.

Lisboa, aprovado em reunião do Conselho Diretivo de 10 de abril de 2024.

ÂMBITO E PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 1.º

Âmbito de Aplicação

O presente Código de Conduta aplica-se a quem, a qualquer título, exerça funções no Instituto da Mobilidade e dos Transportes (IMT, I.P.), nomeadamente trabalhadores/as, dirigentes, utilizadores e prestadores de serviços, independentemente do vínculo laboral, no relacionamento entre si e na relação com terceiros, presencialmente ou através de meios de comunicação à distância.

Artigo 2.º

Princípios gerais

No exercício das suas funções, as pessoas a que se reporta o artigo anterior devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses e valores do IMT, I.P., no respeito pelos princípios da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho, ficando, em consequência, vinculadas à não adoção de 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, território de origem, incapacidade física ou mental, orientação sexual, opiniões, convicções políticas ou ideológicas e religião.

Artigo 3.º

Obrigações do IMT, I. P.

Os órgãos e serviços do IMT, I.P. devem, 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, sempre que tal se mostre necessário, inquéritos e procedimentos disciplinares em resposta a situações de assédio/denúncia de assédio em contexto laboral;
- c) Preservar o sigilo e a confidencialidade entre todas as partes envolvidas, no decurso e após a realização dos procedimentos referidos na alínea anterior;

- d) Restringir o uso de sistemas tecnológicos sempre que verificada a correspondente utilização para fins discriminatórios;
- e) Manter o registo de ocorrências de situações de assédio e dos elementos probatórios, assegurando a respetiva proteção em local seguro;
- f) Adotar 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, utentes e outros terceiros envolvidos.

Artigo 4.º

Obrigações individuais

1. O pessoal afeto aos órgãos e serviços do IMT, I. P. deve adotar e manter uma conduta ética e profissional, nos termos da legislação e regulamentação aplicável e deste Código.
2. A fim de assegurar a conduta ética e profissional a que se refere o número anterior, o pessoal afeto aos órgãos e serviços do IMT, I. P. deverá, designadamente:
 - a) Adotar atitudes e comportamentos que respeitem os direitos fundamentais;
 - b) Manter e cultivar em relação a todos um relacionamento profissional leal, correto, respeitoso e cordial, de modo a desenvolver um forte espírito de cooperação e coesão;
 - c) Respeitar o valor inerente a cada indivíduo, independentemente de: género, idade, estado civil, formação, nacionalidade, raça, território de origem, religião, orientação sexual, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical, ser portador de deficiência física ou mental, e / ou de outras situações;
 - d) Promover em cada local de trabalho um ambiente seguro, livre de discriminação e assédio de qualquer natureza, cumprindo escrupulosamente 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 lesar a dignidade das pessoas e a imagem institucional;
 - g) Prevenir conflitos interpessoais através da adoção de adequadas práticas de comunicação;

- h) Não participar 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, nomeadamente através comunicações verbais ou escritas ou pela Internet (incluindo sites, *blogs*, redes sociais, imagens, gravações, *e-mails*, páginas da *web*, etc.), salvo prévia autorização do superior hierárquico dada em estrito cumprimento de funções institucionais;
 - j) Não veicular quaisquer informações ou estabelecer comunicações com utilização inapropriada de meios tecnológicos;
 - k) Reconhecer possíveis violações ao presente Código e comunicá-las ao superior hierárquico que as deve reportar ao órgão competente do IMT, I.P.
3. 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 k) 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 e hostil se baseia em fator discriminatório que não o sexo.
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

1. São expressamente proibidos todos os comportamentos suscetíveis de serem considerados como assédio no trabalho, designadamente os seguintes:
 - 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;
 - 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;
 - 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 carácter 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 de natureza física, verbal ou não verbal, percecionados como abusivos, incluindo, designadamente, 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. Não constitui assédio no trabalho, designadamente, o seguinte:
- a) 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 manifestado expressamente repúdio ou rejeição;
 - b) 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;
 - c) As situações que, podendo constituir ilícito disciplinar ou criminal, não configuram situações de assédio por não terem carácter repetitivo;
 - d) Outros comportamentos, nomeadamente, a tomada e a implementação de decisões legítimas relativas à organização e ao funcionamento dos serviços;
 - e) O exercício do poder hierárquico e disciplinar sobre qualquer trabalhador.
3. Na aplicação do presente Código será usado o princípio de tolerância zero no que respeita à prevenção, denúncia, deteção e repressão do fenómeno do assédio no trabalho.

Artigo 7.º

Autor e vítima

1. Para efeitos do presente Código, quanto à relação entre o autor e a vítima, o assédio no trabalho reveste as seguintes modalidades:
- a. Vertical descendente, se praticado por superior hierárquico;
 - b. Vertical ascendente, se praticado pelo trabalhador em relação à chefia;
 - c. Horizontal, se praticado por colegas de trabalho;
 - d. Outro, quando praticado por, ou sobre terceiros.

2. Considera-se vítima de assédio qualquer pessoa que seja destinatária de um ato de assédio, tal como descrito nos artigos 5.º e 6.º do presente Código.

INFRAÇÕES DISCIPLINARES, SANÇÕES E DISPOSIÇÕES ESPECIAIS

Artigo 8.º

Denúncia

1. Qualquer pessoa que julgue ter sido vítima ou que tenha sido testemunha do ato de assédio no trabalho, no âmbito abrangido por este Código de Conduta, deve reportar a situação ao superior hierárquico ou ao dirigente imediato da respetiva unidade orgânica. Quando o visado for o superior hierárquico, deve reportar ao Conselho Diretivo.
2. A denúncia, participação ou queixa relativas a situações de assédio no trabalho, pode também ser efetuada, por mensagem de correio eletrónico, para um endereço de correio eletrónico dedicado, a divulgar a todos os trabalhadores, sem prejuízo de vir a ser oportunamente criado um canal adequado através de aplicação informática para o efeito.
3. As queixas e denúncias devem ser pormenorizadas e circunstanciadas, contendo a descrição clara, precisa e concisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de configurar assédio no trabalho, a hora e local em que estes ocorreram, bem como a identidade da pessoa que é autora da queixa, a identidade da vítima e da pessoa assediante e os meios de prova que possam existir.
4. Caso se comprove que a denúncia não é verdadeira pode haver lugar a procedimento judicial, designadamente com fundamento na prática de um crime de denúncia caluniosa previsto e punido nos termos do art.º 365.º do Código Penal.
5. As pessoas, às quais o presente Código se aplica, devem denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento e prestar a devida colaboração às entidades competentes em eventuais processos de inquérito, disciplinares ou de investigação criminal.

Artigo 9.º

Tratamento de queixas e denúncias

1. Todas as queixas e denúncias recebidas serão objeto de tratamento próprio e adequado.

2. A participação ou denúncia determina a abertura de processo de inquérito para apuramento dos factos em causa, devendo ser nomeado instrutor competente pelo Conselho Diretivo, e tem como objetivo a recolha de informações e obtenção de esclarecimentos e provas.
3. A instauração do processo de inquérito deve ser acompanhada sempre que tal se mostre conveniente das medidas cautelares necessárias para a proteção da vítima de assédio e do participante, designadamente, contra a reiteração e/ou o agravamento dos comportamentos de assédio ou de qualquer forma de retaliação.
4. Os denunciados e/ou visados na denúncia serão informados da mesma e do seu conteúdo no prazo de cinco dias, tendo direito ao contraditório nos termos da lei.

Artigo 10.º

Infração disciplinar e sanções

1. O conhecimento de qualquer situação de violação das disposições constantes do presente Código dá lugar à abertura de procedimento disciplinar, nos termos dos artigos 176.º e seguintes da LTFP ou nos termos do Código do Trabalho, quando aplicável.
2. O IMT, I. P. atuará em termos disciplinares em relação a todas as denúncias e acusações de assédio intencionalmente falsas, abusivas e de má-fé, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha.

Artigo 11.º

Regime de proteção ao denunciante e testemunhas

1. É garantido um regime específico de proteção do denunciante e das testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio, designadamente no que respeita a confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade do processo.
2. Os trabalhadores/as que denunciem infrações ao presente Código, das quais tenham tido conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não podem, por qualquer forma, ser prejudicados, em qualquer fase processual, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

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 Inspeção-Geral de Finanças (IGF), de acordo com o disposto no artigo 4.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, a efetuar por qualquer pessoa, para os endereços eletrónicos próprios, criados para o efeito, por aquela entidade.
2. O IMT, I. P. procederá à publicitação de todos os casos de assédio, devendo assegurar a proteção dos dados pessoais e efetuará comunicação desses casos à CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Artigo 13.º

Fiscalização do cumprimento e da aplicação do código

Por determinação do Conselho Diretivo do IMT, I. P. o GAI audita o cumprimento e a aplicação das disposições do presente Código, nomeadamente através da realização de auditorias, inspeções, sindicâncias, inquéritos ou processos de meras averiguações, em conformidade com o disposto no artigo 14.º dos Estatutos do IMT, I. P., aprovados em anexo à Portaria n.º 209/2015, de 16 de julho.

MEDIDAS DE DIAGNÓSTICO E PREVENÇÃO

Artigo 14.º

Medidas de Diagnóstico e Prevenção

O IMT, I. P. compromete-se a adotar medidas de diagnóstico e prevenção do assédio, nomeadamente, para além das medidas previstas no art.º 3.º:

- a) Difusão de uma cultura organizacional assente no princípio da não discriminação e de tolerância zero à prática de assédio;
- b) Divulgação de informação sobre comportamentos passíveis de integrar a prática de assédio em contexto laboral e respetivas sanções;
- c) Consulta regular aos trabalhadores, nomeadamente a avaliação de riscos psicossociais no local de trabalho;
- d) Promoção da Política de Utilização Aceitável dos Recursos Informáticos do IMT;

- e) Desenvolvimento de ações de sensibilização e formação para prevenção e combate ao assédio;
- f) No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código;
- g) Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 15.º

Interpretação e esclarecimento de dúvidas

Quaisquer dúvidas decorrentes da interpretação e aplicação do presente Código serão esclarecidas pelo Departamento de Recursos Humanos (DRH).

Artigo 16º

Relatório Anual

O DRH elaborará anualmente relatório dirigido ao Conselho Diretivo do IMT, I. P. contendo a síntese de todas as denúncias apresentadas e investigadas, assim como dos resultados daquelas investigações e das suas consequências.

Artigo 17.º

Revisão e Alteração do Código

1. Considerando a avaliação decorrente do relatório anual referido no artigo anterior, o DRH poderá, a todo o tempo e fundamentadamente, submeter a aprovação do Conselho Diretivo do IMT, I. P. alterações ao disposto no presente Código, com vista à sua adequação e eficácia.
2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, o Código será objeto de revisão obrigatória a cada cinco anos.

Artigo 18.º

Entrada em vigor

O presente Código, aprovado por deliberação do Conselho Diretivo, entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicitação.

