CÓDIGO DE BOA CONDUTA

PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

INSPEÇÃO REGIONAL DO TRABALHO

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

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro;

Pretende-se com a presente Lei, além de proibir de forma explícita o assédio em contexto laboral, no setor público e privado, impor a adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, bem como, a instrução de procedimento disciplinar sempre que tenha conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Considerando que a Carta Social Europeia, no seu artigo 26.º trata o assédio moral e sexual do trabalhador, com vista a assegurar o exercício efetivo do direito de todos os trabalhadores à proteção da sua dignidade no trabalho, promovendo a sensibilização, a informação, e a tomar todas as medidas apropriadas para proteger os trabalhadores contra tais comportamentos, designadamente, em matéria de atos condenáveis ou explicitamente hostis e ofensivos dirigidos reiteradamente contra qualquer assalariado no local de trabalho e a tomar toda as medidas apropriadas para proteger os trabalhadores contra tais comportamentos;

Considerando que o combate ao assédio no trabalho significa o reforço da dimensão qualitativa do trabalho, o qual passa pela melhoria das relações sociais no local de trabalho, em conformidade com a Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho 8200/2339 (INI) de 20 de setembro de 2001 e com os compromissos assumidos pela União Europeia na sua agenda social, de que são exemplos, no quadro geral de igualdade no tratamento no emprego e na atividade profissional, a Diretiva do Conselho 2000/78/CE, do Conselho de 27 de novembro de 2000, a Diretiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de setembro de 2002 e a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006;

Considerando que 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 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;

Considerando que a Inspeção Regional do Trabalho, enquanto entidade empregadora, tem por objetivo impedir a ocorrência de assédio e, caso ele ocorra, garantir a aplicação das medidas adequadas para prevenir a sua repetição, sempre atendendo à tutela da dignidade da pessoa humana, à tutela da igualdade e da não discriminação, considerando o assédio no trabalho como uma violação ao conceito de trabalho digno.

Assim, em execução do disposto na alínea K) do n.º 1 do artigo 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, adota-se o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho da Inspeção

Regional do Trabalho e após serem auscultados os interessados, em conformidade com o previsto no n.º 2 do artigo 75.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, aprova-se, ao abrigo, conjugadamente da alínea d) do n.º 1 do artigo 7.º do Estatuto do Pessoal Dirigente da Administração Central, Local e Regional do Estado, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, e alínea n) do artigo 135.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 7/2013/A, de 11 de julho.

Capítulo I

Âmbito e princípios gerais

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

O presente Código de Conduta aplica-se aos dirigentes, trabalhadores que exercem funções na Inspeção Regional do Trabalho (IRT), independentemente do vínculo contratual, aplicando-se ainda, a todos os 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 no respeito pelos princípios da igualdade, da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.
2. Os trabalhadores e dirigentes da IRT não podem adotar comportamentos discriminatórios, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.

Artigo 3.º

Assédio

1. É proibido o assédio, em qualquer das suas formas.
2. Constitui assédio o comportamento sistemático, intencional e indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado em contexto laboral ou de formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger uma pessoa, afetar a sua dignidade, ou lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
3. Constitui assédio moral o ataque verbal de forma reiterado e ao longo do tempo, de conteúdo ofensivo ou humilhante, podendo compreender violência física e/ou psicológica.
4. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de caráter sexual, sob a forma verbal, não verbal ou física.

Capítulo II

Infrações disciplinares, sanções e disposições especiais

Artigo 4.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 dirigente do Serviço Inspetivo ou à Inspetora Regional do Trabalho.
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.
3. 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 temos do artigo 365.º do Código Penal.

Artigo 5.º

Forma e conteúdo

A denúncia ou participação formulada por escrito 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 dos mesmos, identidade da vítima e do assediante, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

Artigo 6º

Infração disciplinar e sanções

O conhecimento de qualquer situação de violação das disposições constantes do presente Código de Conduta, seja por meio de denúncia ou outro, dá lugar à abertura de procedimento disciplinar, nos termos dos artigos 176.º e seguintes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 7.º

Regime de proteção ao denunciante e testemunhas

1. É garantido um regime específico de proteção para o denunciante e para as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio, garantindo-se a confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade do processo.
2. As pessoas referidas no artigo 1.º 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 prejudicadas, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

Capitulo III

Prevenção do Assédio

Artigo 8.º

Medidas preventivas

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

a) Promover ações de informação/divulgação (seminários e outras iniciativas) visando promover a sensibilização, a informação e a prevenção em matéria de assédio no trabalho;
b) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
c) Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes;
d) No processo de admissão de trabalhadores dar a conhecer o presente Código e fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

Capitulo IV

Disposições finais

Artigo 9.º

Entrada em vigor

O presente Código de Conduta entra em vigor após a sua aprovação, na data da sua publicação no sítio eletrónico da IRT e divulgação mediante afixação nos locais de trabalho.

Angra do Heroísmo, 18 de junho de 2019.

A Inspetora Regional

Ilda Baptista