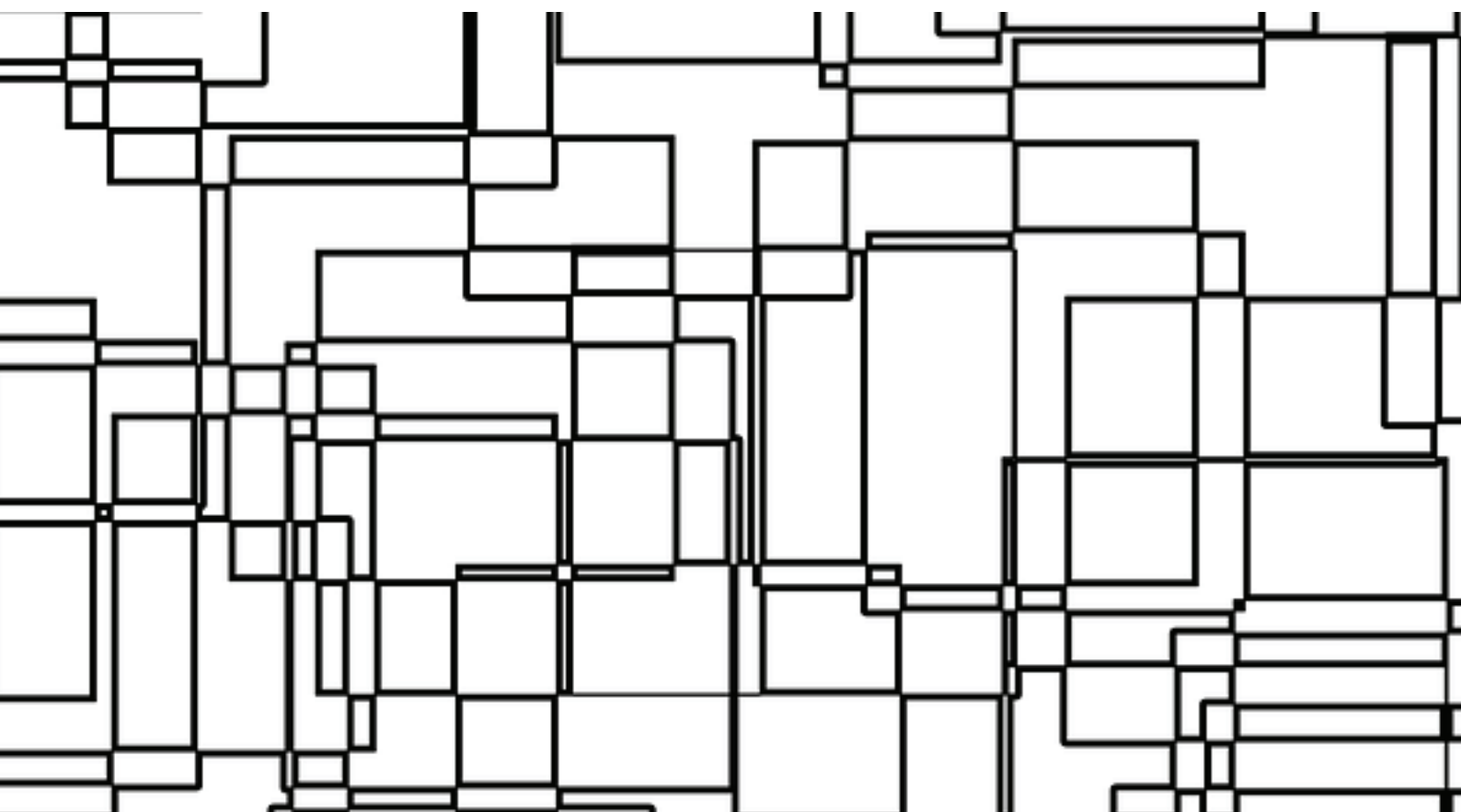


CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO



Ficha Técnica

Título: Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no local de trabalho

Autoria: Departamento Financeiro e de Recursos Gerais

Design e Paginação: DCOM

Data: de aprovação: 15 de fevereiro de 2018



AGÊNCIA
PORTUGUESA
DO AMBIENTE

PREÂMBULO

A lei n.º 73/2017, de 16 de agosto de 2017, 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.

Neste contexto, o Conselho Diretivo da Agência Portuguesa do Ambiente, com vista à prevenção, combate e eliminação do assédio no local de trabalho, e dando cumprimento ao disposto na alínea k) do n.º I do artigo 71.º da LGTFP adotou 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 os dirigentes da APA e a todos os seus trabalhadores e independentemente do vínculo contatual, aplicando-se ainda a todos os que exerçam a sua atividade profissional nas instalações da Agência.

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 da APA, 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 da APA, 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 uma das suas formas.

2. Constitui assédio o comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao 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 (*sexual harassment*) 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, como, por exemplo, a orientação sexual ou a raça (*discriminatory harassment*).

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 empresa (*mobbing*).

Artigo 4º Comportamentos ilícitos

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

- Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é executado;
- Promover o isolamento social;
- Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;
- Efetuar recorrentes ameaças de despedimento;
- Não atribuir quaisquer funções profissionais, o que configura uma violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- Estabelecer sistematicamente metas e objetivos de trabalho impossíveis de atingir ou prazos inexequíveis de cumprir;
- Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar o autor das mesmas;
- Divulgar sistematicamente, rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre trabalhadores;
- Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem necessidade;
- Transferir o trabalhador de setor ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- Falar constantemente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
- 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.

INFRAÇÕES DISCIPLINARES, SANÇÕES E DISPOSIÇÕES ESPECIAIS

Artigo 5º Infração disciplinar e sanções

1. 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.

2. Constitui obrigação de todas as pessoas às quais o presente Código se aplica denunciar quaisquer prática irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.

Artigo 6º Regime de proteção ao denunciante e testemunhas

1. Será garantido um regime específico de proteção para o denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio, garantindo-se a confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade do processo.

2. Os trabalhadores 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, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

Artigo 7º

Comunicação de queixas em contexto laboral e informação geral

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, a efetuar por qualquer pessoa, para os endereços eletrónicos próprios, criados para o efeito, por aquelas entidades.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 8º

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 Portal da APA, 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 da APA.

○ Conselho Diretivo da APA.