

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

2023



Ficha Técnica

Título

Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho da DGERT

Entidade

Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT)

Tutela

Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

Contactos

Lisboa

Morada: Praça de Londres 2, 9.º andar

1049-056 Lisboa

Telefone: +351 218 441 400

Fax: +351 218 441 466

Correio eletrónico: dgert@dgert.mtsss.pt

Porto

Morada: Avenida da Boavista, n.º 1311, 4.º andar

4149-005 Porto

Telefone: +351 226 056 430

Fax: +351 226 056 449

Correio eletrónico: dgert-porto@dgert.mtsss.pt

Página Web

<https://www.dgert.gov.pt/>

PREÂMBULO	5
CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO	8
CAPÍTULO I – a Disposições introdutórias	8
Artigo 1.º - Objeto	8
Artigo 2.º - Âmbito de aplicação	8
Artigo 3.º - Princípios Gerais	8
Artigo 4.º - Definição de assédio	8
Artigo 5.º - Autores e vítimas	9
CAPÍTULO II - Procedimento interno	9
Artigo 6.º - Denúncia	9
Artigo 7.º - Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia	9
CAPÍTULO III - Regimes sancionatórios.....	10
Artigo 8.º - Procedimentos e responsabilidade civil	10
Artigo 9.º - Publicidade da decisão	10
Artigo 10.º - Responsabilidade do empregador	10
Artigo 11.º - Confidencialidade e garantias.....	11
Artigo 12.º - Presunções legais.....	11
Artigo 13.º - Justa causa de cessação do vínculo	11
CAPÍTULO IV - Prevenção do Assédio	11
CAPÍTULO V – Disposições Finais.....	12
Artigo 15.º - Publicitação e Divulgação	12
Artigo 16.º - Revisão.....	12
Artigo 17.º - Entrada em vigor.....	12

Controlo de versões			
Título	Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho		
Autor	DAG - Divisão de Apoio à Gestão		
Versão anterior	1.0	Data	2018-04-18
Versão atual	2.0	Data	Dezembro de 2023
Classificação	Pública	Número de páginas	12
Observações	<p>O documento atual:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Altera a apresentação gráfica e a formatação do texto. • Atualiza texto do preâmbulo sobre a DGERT. 		

A Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, adiante designada por DGERT, é um serviço da administração central do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS), dotado de autonomia administrativa.

Tendo em consideração as atribuições previstas no Decreto Regulamentar n.º 40/2012, de 12 de abril, a DGERT intervém em cinco áreas-chave, as quais constituem o seu núcleo de atividade, a saber:

- Emprego e formação profissional, incluindo o reconhecimento das qualificações profissionais;
- Certificação de entidades formadoras;
- Condições de trabalho;
- Relações profissionais - Prevenção de conflitos coletivos de trabalho e promoção da negociação coletiva;
- Relações laborais - Promoção da contratação coletiva.

Na prossecução das suas atribuições, a DGERT assegura ainda a representação e participação formais num conjunto de órgãos institucionais, fóruns decisórios, grupos de trabalho e redes de cooperação nos domínios nacional, europeu e internacional, assim como a produção e a divulgação de informação adequada, designadamente estatística, nas suas áreas de intervenção.

De acordo com o Decreto Regulamentar n.º 40/2012, de 12 de abril, a DGERT tem por missão apoiar a conceção das políticas relativas ao emprego, formação e certificação profissional e às relações profissionais, incluindo as condições de trabalho e de segurança, saúde e bem-estar no trabalho, cabendo-lhe ainda o acompanhamento e fomento da contratação coletiva e da prevenção de conflitos coletivos de trabalho (artigo 2.º, n.º 1).

No âmbito da sua missão, a DGERT, os seus trabalhadores e titulares de cargos dirigentes deve pautar-se, entre outros, pelos princípios do rigor e transparência, da legalidade, da não discriminação e da boa-fé, por forma a gerar e manter a credibilidade e o prestígio do serviço, conferindo a todos os trabalhadores e trabalhadoras uma responsabilidade acrescida no que respeita à sua conduta.

Assim,

Considerando que comportamentos indesejáveis por parte quer de superiores hierárquicos, quer de qualquer trabalhador subordinado, que afetem a dignidade da mulher e do homem no trabalho, são inaceitáveis;

Considerando que esses comportamentos podem ser explícita ou implicitamente utilizados como fundamento de decisões que afetem o acesso ao/à trabalhador/a à formação profissional, à sua continuação no posto de trabalho, à sua promoção ou quaisquer outras decisões relativas ao trabalho;

Considerando que tais comportamentos são passíveis de criar um ambiente intimidador, hostil ou humilhante para a pessoa a que se dirigem;

Considerando o objetivo de impedir a ocorrência de assédio e, caso ele ocorra, garantir a aplicação das medidas adequadas para punir e prevenir a sua repetição;

Considerando que a tutela da dignidade da pessoa humana acresce à tutela da igualdade e da não discriminação e que o direito internacional e convencional tem considerado o assédio no trabalho como um atentado ao conceito de trabalho digno;

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 prevenção em matéria de assédio no local de trabalho, ou em relação com o trabalho, 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 tornar todas as medidas apropriadas para proteger os trabalhadores contra tais comportamentos;

Bem como o seu combate 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 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;

E que 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 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, tornando obrigatória, também para o setor público, a adoção de um código de boa conduta para prevenção e combate ao assédio no trabalho, atenta a remissão operada pelo artigo 4.º, n.º 1, alínea d), bem como o estabelecido no artigo 71.º, n.º 1, alíneas c) e k), da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho;

Considerando as orientações veiculadas no Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho da CITE, de março de 2013, divulgadas como instrumento de apoio à

“auto regulação” nesta temática, bem como a informação divulgada pela Inspeção-Geral de Finanças sobre a matéria do assédio no referido contexto laboral, quanto ao setor público, em cumprimento do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto;

Considerando, ainda, o compromisso público da defesa dos valores da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, assume-se este Código de Conduta como instrumento privilegiado na resolução de questões éticas, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita;

E após serem auscultados os interessados, em cumprimento do estabelecido no n.º 2 do artigo 75.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

Aprova-se, ao abrigo, conjugadamente, do artigo 7.º, n.º 1, alínea d) do Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Pública, aprovado pela Lei nº 2/2004 de 15 de janeiro e do artigo 4.º do DR n. 40/2012 de 12 de abril, o seguinte Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, enquanto instrumento de auto regulação adotado pela DGERT na matéria, nos termos do artigo 71.º, n.º 1, alínea k) da Lei Geral em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação.

CAPÍTULO I - a Disposições introdutórias

Artigo 1.º - 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 DGERT, constituindo um instrumento auto regulador, bem como a expressão de uma política ativa por forma a dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

Artigo 2.º - Âmbito de aplicação

Este Código aplica-se a todos os trabalhadores da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, aos seus colaboradores e aos titulares de cargos dirigentes.

Artigo 3.º - Princípios Gerais

1 - No exercício das suas atividades, funções e competências, a DGERT e os seus trabalhadores devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da mesma, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

2 - Os trabalhadores e dirigentes da DGERT não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades da Direção Geral, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.

3 - A DGERT assume uma política de não consentimento à prática de assédio no trabalho.

Artigo 4.º - Definição de assédio

1 - É proibida a prática de assédio no local de trabalho ou fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este.

2 - Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3 - O assédio moral consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, podendo abranger a violência física e/ou psicológica.

4 - O assédio é sexual quando se trate de um comportamento indesejado de carácter 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

Artigo 5.º - Autores e vítimas

1 - O assédio pode ser praticado por qualquer superior hierárquico (vertical) ou por trabalhadores subordinados (horizontal) bem como por terceiros que interajam com a DGERT.

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.

CAPÍTULO II - Procedimento interno

Artigo 6.º - Denúncia

1 - O trabalhador/a que considere ser alvo de assédio no trabalho deve reportar a situação ao seu/sua superior hierárquico, ao Dirigente da unidade orgânica respetiva ou ao Diretor Geral e/ou Subdiretor-Geral.

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 participá-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.

3 - As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções na DGERT são objeto de queixa, a efetuar por dirigente da DGERT, pela vítima ou por qualquer trabalhador que deles tenha conhecimento, junto da Inspeção-Geral de Finanças ou da Autoridade para as Condições de Trabalho, consoante o caso.

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 artigo 365.º do Código penal.

Artigo 7.º - Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia

1 - A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática (s) de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da (s) vítima e do (s) assediante (s), bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

2 - A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.

3- A denúncia, participação ou queixa relativas a situações de assédio no trabalho, pode ser dirigida pelo endereço eletrónico da DGERT criado para o efeito.

4 -A Inspeção-Geral de Finanças e a Autoridade para as Condições de Trabalho, em cumprimento do estabelecido no n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto, disponibilizaram endereço eletrónico próprio Itfp.art4@igf.gov.pt , e [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx) , para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor público e no setor privado, respetivamente.

5 - A informação que venha a ser disponibilizada pela Inspeção-Geral de Finanças sobre a identificação de práticas e sobre medidas de prevenção, de combate e reação a situações de assédio, será tida em consideração pela DGERT no tratamento das situações de assédio de que tome conhecimento.

CAPÍTULO III - Regimes sancionatórios

Artigo 8.º - Procedimentos e responsabilidade civil

1 - A DGERT instaura procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada e publicada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho.

2 - A prática de assédio constitui também contraordenação muito grave, prevista no artigo 29.º, n.º 5 do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei, que dão origem aos respetivos procedimentos a instaurar pelas entidades competentes.

3 - A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no artigo 28.º do Código do Trabalho, em matéria de indemnização por ato discriminatório.

Artigo 9.º - Publicidade da decisão

Não pode ser nunca dispensada a aplicação da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória quando esteja em causa prática de assédio que consubstancie a contraordenação tipificada no n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho.

Artigo 10.º - Responsabilidade do empregador

1 - A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, a qual será fixada em regulamentação própria, é da entidade empregadora pública.

2 - A responsabilidade pelo pagamento da reparação dos danos emergentes de doença profissional prevista no número anterior é da Segurança Social, nos termos legalmente previstos, ficando esta

sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros vincendos.

Artigo 11.º - Confidencialidade e garantias

1 - É garantida a confidencialidade relativamente a denunciante, testemunhas e em relação à denúncia, até à dedução da acusação.

2 - Os trabalhadores e dirigentes da DGERT não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho, mesmo após a cessação das mesmas, salvo se tal informação já tiver sido autorizada ou puder ser tornada pública, nos termos da lei.

3 - É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.

4 - O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, 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.

Artigo 12.º - Presunções legais

Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de outra sanção aplicada para punir uma infração, até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos à igualdade, não discriminação e assédio.

Artigo 13.º - Justa causa de cessação do vínculo

Constitui justa causa de cessação do vínculo, pelo trabalhador em funções públicas, a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador público ou por seu representante.

CAPÍTULO IV - Prevenção do Assédio

Artigo 14.º - Medidas preventivas

Cabe ao Diretor(a) Geral, ou a quem este delegue a competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consulta regular aos/às trabalhadores/as de todas as Direções de Serviço e Unidades de Apoio da DGERT;

- b) Consulta regular aos/ às Chefes de Divisão e Diretores/as de Serviço;
- c) Constituir uma Comissão composta por dois elementos, um designado pela entidade empregadora pública e um designado pelos trabalhadores, para acompanhamento permanente das situações de assédio no trabalho, por forma a identificar os riscos e as situações de assédio e propor a adoção de medidas de prevenção, combate e eliminação das mesmas;
- d) Verificar e assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se de que os mesmos observam as normas legais, designadamente, em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da existência de represálias sobre os denunciantes/participantes;
- e) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
- f) Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes;
- g) No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

CAPÍTULO V - Disposições Finais

Artigo 15.º - Publicitação e Divulgação

O presente Código de Conduta será objeto de publicitação, mediante afixação nos locais de trabalho e será disponibilizado no sítio eletrónico da DGERT, bem como divulgado junto dos que iniciam funções de acordo com o previsto na alínea g) do artigo 14.º do presente Código.

Artigo 16.º - Revisão

O presente Código deve ser revisto no período de quatro anos ou sempre que se verifiquem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

Artigo 17.º - Entrada em vigor

O presente Código de Conduta entra em vigor, após a sua aprovação, na data da sua publicitação e divulgação a todos os trabalhadores/colaboradores e dirigentes da DGERT.