

CÓDIGO DE CONDUCTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

FICHA TÉCNICA

Título:

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

Endereço:

Direção Regional de Agricultura e Pescas do Algarve

Patação

Apartado 282

8001-904 FARO, Portugal

Tel.: (+351) 289 870 700 Fax: (+351) 289 816 003

E-mail: gabdirector@drapalgarve.gov.pt

URL: <http://www.drapalgarve.gov.pt/>

Conceção e elaboração:

DRHAJAI - Núcleo de Assessoria Jurídica e Auditoria Interna

Controlo de documento:

Versão	Descrição	Data
Versão 1.0	Versão Inicial	26/06/2019

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

A publicação da Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto, obriga as entidades empregadoras a adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha 7 ou mais trabalhadores.

Neste contexto, e em conformidade com o disposto na alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da Lei n.º 35/2014 e com a alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º da Lei n.º 7/2009, a Direção Regional de Agricultura e Pescas do Algarve traçou quais as medidas e procedimentos a serem tidos em conta no quadro de reforço de prevenção e combate ao assédio no trabalho e para o efeito elaborou o presente Código de Conduta.

O Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho tem como objetivo prevenir a discriminação e o assédio no trabalho, criando regras de bem-estar e também procedimentos mais ágeis para resolução de eventuais situações que se venham a dar, em cumprimento também dos ditames impostos pela legislação em vigor.

A DRAP Algarve assume o compromisso de tolerância zero no que respeita a comportamentos que consubstanciem práticas de discriminação e assédio no trabalho.

Artigo 1.º

Âmbito de Aplicação

O presente código de conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, aplica-se a todos as pessoas que trabalham na Direção Regional de Agricultura e Pescas do Algarve, abrangendo também as pessoas que prestem serviço ocasional e subordinados à hierarquia de outra pessoa e ainda aquelas que exerçam funções no perímetro da DRAP Algarve, por força da execução de trabalho, ações ou medidas específicas mesmo que parcial ou totalmente exógenas.

Artigo 2.º

Princípio Geral

1 - Todas as pessoas que trabalham na DRAP Algarve, no exercício das suas funções, devem atuar em conformidade com o presente código de boa conduta, respeitando os princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, sem prejuízo dos demais princípios e deveres aplicáveis ao exercício do trabalho em funções públicas.

2 - A DRAP Algarve assume uma política de não consentimento à prática de assédio no trabalho.

Artigo 3.º

Definições

1 – Assédio moral é o comportamento indesejado sob a forma verbal, não-verbal ou física (gesto, palavra, atitude, entre outros) com base em 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, com caráter reiterado.

2 - O assédio é sexual quando se trate de um comportamento indesejado de caráter 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, com caráter reiterado.

3 – Não constituem práticas de assédio moral, designadamente:

a) O conflito laboral pontual;

b) As decisões legítimas advenientes da organização de trabalho;

c) As agressões ocasionais, quer físicas quer verbais (que podem constituir ilícito disciplinar ou criminal, mas não configuram situações de assédio por não terem caráter repetitivo);

d) O legítimo exercício do poder hierárquico ou disciplinar (v.g. poder de direção, emissão de ordens, avaliação de desempenho, instauração de processo disciplinar);

e) A pressão profissional decorrente do exercício de cargos de elevada responsabilidade.

Artigo 4.º

Deveres gerais

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

2 - Todas as pessoas que trabalham na DRAP Algarve estão obrigadas a respeitar os deveres previstos nos artigos 70.º e 73.º da Lei n.º 35/2014 (LTFP), e na demais legislação em vigor.

3 – No cumprimento dos seus deveres, devem ter em conta:

a) Não fazer comentários que possam indiciar qualquer tipo de discriminação, seja em razão de origem, raça, sexo, etnia, opinião política ou religiosa, situação familiar, de saúde ou deficiência e orientação sexual;

b) Não fazer comentários ou ter comportamentos, sob a forma verbal, não-verbal ou física que possam indiciar qualquer tipo de assédio;

- c) Comunicar a ocorrência da prática de quaisquer factos que ponham em causa os princípios e deveres aqui mencionados bem como aqueles que balizam o exercício do trabalho em funções públicas, com vista a serem tomadas todas as providências para que cessem de imediato.
- d) Adotar as soluções que garantam o justo equilíbrio entre o interesse público e o respeito pela condição e interesses dos trabalhadores.

Artigo 5.º

Responsabilidade

1 – A DRAP Algarve, em conformidade com a legislação aplicável, é responsável por instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, nos termos da alínea k) do n.º 1 do artigo 71º da LTFP, relativamente aos trabalhadores/as que, por qualquer modo, exerçam funções na sua esfera hierárquica.

2 – No caso de pessoas relacionadas com outras entidades, a DRAP Algarve é responsável pela comunicação às mesmas dos factos ocorridos neste âmbito, bem como às instâncias competentes em matéria contraordenacional e/ou penal.

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, a instaurar pelas entidades competentes.

3- As pessoas que denunciarem incidentes de assédio são especialmente protegidas relativamente a formas de retaliação ou a tentativas de retaliação.

4 - A retaliação é uma violação grave desta política e, como o próprio assédio ou discriminação, estará sujeita a ação disciplinar.

5 – A prática de assédio confere direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no artigo 28.º do Código do Trabalho.

Artigo 6.º

Procedimento

1 – O/a trabalhador/a que considere ser alvo de assédio no trabalho deve reportar a situação ao seu/sua superior hierárquico/a, ao Diretor Regional ou ao Diretor Regional Adjunto

2 - Quando alguém tiver conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio ou que um/a trabalhador/a praticou uma infração disciplinar por práticas de assédio podem participá-la a qualquer superior hierárquico daquele.

3 - A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, designadamente quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade das pessoas envolvidas, bem como dos meios de prova eventualmente existentes.

4 - A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, deve ser reduzida a escrito.

5 - Em alternativa, a Inspeção-Geral de Finanças, em cumprimento do estabelecido no nº 1 do artigo 4º da Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto, disponibilizou endereço eletrónico próprio ltfp.art4@igf.gov.pt para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor público.

6 - 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.

7 - É garantida a confidencialidade relativamente a denunciantes, testemunhas e a denúncia ou informação prestada serão tratadas com especial sigilo e zelo.

Artigo 7.º

Sanções

1 - Os/as trabalhadores/as envolvidos/as em comportamento proibido, bem como aqueles/as que fizerem denúncias de má-fé, estarão sujeitos a ação disciplinar.

2 - Qualquer forma de retaliação registada durante o processo de averiguação agrava fortemente as eventuais sanções.

Artigo 8.º

Entrada em vigor e revisão

1 - O presente Código de Conduta entra em vigor na data da sua publicação no sítio da internet da DRAP Algarve.

2 - Sempre que seja necessário, o Código de Conduta pode ser objeto de revisão.