



MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL

INSTITUTO DE AÇÃO SOCIAL DAS FORÇAS ARMADAS, I.P.



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

[Handwritten signature]

Dezembro de 2019

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

pel Lm
12/11

O Instituto de Ação Social das Forças Armadas (IASFA, I. P.) é um instituto público integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa e financeira e património próprio, que tem por missão garantir e promover a ação social complementar (ASC) dos seus beneficiários e gerir o sistema de assistência na doença aos militares das Forças Armadas (ADM).

No âmbito da sua missão, o IASFA, I.P., os seus trabalhadores e titulares de cargos dirigentes devem 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-lhes uma responsabilidade acrescida no que respeita à sua conduta.

Assim,

Considerando que comportamentos indesejáveis por parte quer de superiores hierárquicos, quer de qualquer trabalhador/a, 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 do/a trabalhador/a à formação profissional, à sua manutenção no posto de trabalho, à sua promoção ou quaisquer outras decisões relativas ao trabalho;

Considerando que tais comportamentos são passíveis de criar um ambiente de trabalho 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.

Vol
Pel L...
H...

A Lei nº 73/2017, de 16 de agosto veio alterar o Código do Trabalho e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, e reforçou o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho de que se destaca a necessidade de os empregadores públicos procederem à adoção de um código de conduta nesse domínio.

Por outro lado, inúmeros instrumentos emanados de organizações internacionais, como a Carta Social Europeia e diretivas do Parlamento Europeu e do Conselho, também assumidos por Portugal, versam matérias relativas ao assédio moral e sexual no trabalho, com vista a assegurar o exercício efetivo do direito dos trabalhadores/as à proteção da sua dignidade no trabalho por se entender que comportamentos indesejáveis criam um ambiente intimidador e afetam a dignidade das pessoas no trabalho, tornando-os inaceitáveis.

O IASFA, I.P., no respeito pelos princípios indicados, compromete-se com uma política de não consentimento à prática de assédio no trabalho, assumindo a proteção da dignidade das pessoas no trabalho e estabelecendo os mecanismos que permitam identificar, prevenir, eliminar e punir situações suscetíveis de configurar assédio.

Assim, aprova-se ao abrigo, conjugadamente, do artigo 7º, nº 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 4º do Decreto Regulamentar nº40/2012, de 12 de abril, o seguinte Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, enquanto instrumento de auto regulação adotado pelo IASFA, I.P., na matéria, nos termos do artigo 71º, nº 1, alínea k) da Lei Geral em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

Lisboa, 27 de dezembro de 2019

O Presidente do Conselho Diretivo



Fernando de Campos Serafino
Tenente-General

A Vogal



Paula Costa

O Vogal



Manuel Lopes

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

CAPÍTULO I

Disposições Introdutórias

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "Raf", "Lm", and "Pd".

Artigo 1º

Objeto

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho estabelece os princípios, orientações e procedimentos que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas no Instituto de Ação Social das Forças Armadas, I.P. (IASFA, I.P.), constituindo um instrumento auto regulador, bem como a expressão de uma política ativa que visa identificar, prevenir, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

Artigo 2º

Âmbito de aplicação

O presente Código de Conduta aplica-se a todos os dirigentes e trabalhadores que exercem funções no Instituto de Ação Social das Forças Armadas, independentemente do vínculo contratual, aplicando-se ainda a todos os que exerçam a sua atividade profissional nas instalações desta entidade.

Artigo 3º

Princípios gerais

- 1- A prática de assédio no local de trabalho ou fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este, é proibida.
- 2- No exercício das suas atividades, funções e competências, o IASFA, I.P. e todas as pessoas devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da organização no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
- 3- Os trabalhadores e dirigentes que exercem funções no IASFA, I.P. não podem adotar comportamento discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades do organismo, designadamente, com base na etnia, género, idade, incapacidade física, aparência, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.

Artigo 4º

Definição de Assédio

- 1- 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 intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
- 2- O assédio moral consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante e físicos, podendo abranger a violência física e/ou psicológica.
- 3- O assédio sexual verifica-se 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.

Artigo 5º

Autores e vítimas

- 1- O assédio pode ser praticado por qualquer superior hierárquico (vertical) ou por trabalhadores/as subordinados (horizontal) bem como por terceiros que interajam com o IASFA, I.P..
- 2- As vítimas de assédio podem ser quer os inferiores hierárquicos de quem assedia, quer os superiores hierárquicos do/a assediante, bem como qualquer pessoa que seja destinatária da prática de um ato de assédio.

Capítulo II

Procedimento

Artigo 6º

Denúncia

- 1- Quem considere ser alvo de assédio no trabalho deve reportar a situação ao seu/sua superior hierárquico, ao Dirigente da unidade orgânica respetiva ou aos membros do Conselho Diretivo.
- 2- Quem tenha conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio ou de que alguém tenha praticado infração disciplinar por práticas de assédio deve participar a qualquer superior hierárquico e 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 no IASFA, I.P., são objeto de queixa, a reportar por dirigente do IASFA, I.P., pela vítima ou por quem deles tenha conhecimento, à Inspeção-Geral de Finanças ou à Autoridade para as Condições de Trabalho.
- 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 365º do Código Penal.

Artigo 7º

Forma e conteúdo da 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 de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da vítima e assediante, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.
- 2- A denúncia, participação ou queixa, quando feita de forma verbal, será reduzida a escrito.

Artigo 8º

Meios de efetuar a denúncia

- 1- A denúncia, participação ou queixa relativas a situações de assédio no trabalho, pode ser efetuada através do endereço de correio eletrónico do IASFA, I.P., criado para o efeito.
- 2- A Inspeção-Geral de Finanças e a Autoridade para as Condições de Trabalho, em cumprimento do estabelecido no nº 1 do artigo 4º da Lei nº 73/2017, de 16 de agosto, disponibilizaram endereço eletrónico próprio em ltfp.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.
- 3- 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

XAP
pel Gen
S

situações de assédio, será tida em consideração pelo IASFA, I.P. no tratamento das situações de assédio de que tome conhecimento.

CAPITULO III

Regimes sancionatórios

Artigo 9º

Procedimento e responsabilidade civil

- 1- O IASFA, I.P., instaura procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada e publicada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, 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 29º, nº 5 do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista na 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 28º do Código do Trabalho, em matéria de indemnização por ato discriminatório.

Artigo 10º

Publicidade da decisão

Quando esteja em causa prática de assédio que consubstancie a contraordenação tipificada no nº5 do artigo 29º do Código do Trabalho não pode ser dispensada a aplicação da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória.

Artigo 11º

Responsabilidade do empregador

- 1- A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio 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.

XSPC
100 65
SH

Artigo 12º

Confidencialidade e garantias

- 1- É garantida a confidencialidade relativamente a denunciantes, testemunhas e em relação à denúncia, até à dedução da acusação.
- 2- Os trabalhadores e dirigentes do IASFA, I.P., 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 13º

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, nos termos previstos no artigo 394º do Código do Trabalho.

Artigo 14º

Presunções legais

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

CAPÍTULO IV

Prevenção do Assédio

Artigo 15º

Medidas preventivas

Cabe ao Conselho Diretivo, 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 unidades orgânicas do IASFA, I.P.;
- b) Consulta regular a dirigentes intermédios de 1º e 2º grau;
- c) Constituir uma Comissão composta por dois elementos, um designado pelo Conselho Diretivo e um designado pelo universo de trabalhadores/as, 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 denunciante/participante;
- e) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
- f) Proceder à divulgação deste Código ao universo de trabalhadores/as e titulares de cargos dirigentes;
- g) No processo de admissão de trabalhadores/as fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

CAPÍTULO V

Disposições finais

Artigo 16º

Publicitação e Divulgação

O presente Código de Conduta será objeto de publicitação, mediante afixação nos locais de trabalho e será disponibilizado no sítio eletrónico do IASFA, I.P., bem como divulgado junto dos trabalhadores que iniciam funções, de acordo com o previsto na alínea g) do artigo 15º do presente Código.

824

ETH

PO GR

Artigo 17º

Revisão

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

Artigo 18º

Entrada em vigor

O presente Código de Conduta entra em vigor, após a sua aprovação, na data da sua publicitação e divulgação ao universo dos trabalhadores/as do IASFA, I.P..

