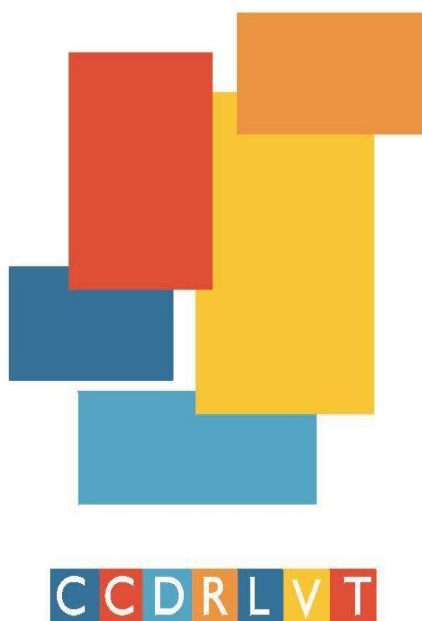




Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo

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

agosto de 2022

ÍNDICE

PREÂMBULO	2
CAPÍTULO I.....	3
DISPOSIÇÕES GERAIS	3
Artigo 1.º Objeto	3
Artigo 2.º Âmbito de aplicação.....	3
Artigo 3.º Princípios gerais	3
Artigo 4.º Proibição de discriminação e assédio.....	4
Artigo 5.º Formas de assédio.....	4
Artigo 6.º Prevenção e Reação ao assédio	5
CAPÍTULO II	
PROCEDIMENTO INTERNO	5
Artigo 7.º Denúncia do assédio	5
Artigo 8.º Seguimento da denúncia.....	6
Artigo 9.º Participações infundadas e dolosas	6
Artigo 10.º Revisão	6
Artigo 11.º Divulgação e entrada em vigor.....	6

PREÂMBULO

A Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo (CCDR LVT) é um serviço periférico da administração direta do Estado dotado de autonomia administrativa e financeira, sob a direção da Ministra da Coesão Territorial, que coordena com o Ministro do Ambiente e da Ação Climática, em matérias de ambiente.

No âmbito da sua Missão, a CCDR LVT, os/as seus/suas trabalhadores/as e dirigentes devem pautar-se, entre outros, pelos princípios do rigor e da transparência, da legalidade, da não discriminação e da boa-fé, e pelo cumprimento de uma política de tolerância zero relativamente a práticas de assédio moral ou sexual, por forma a manter a credibilidade e o prestígio da instituição, conferindo a todos/as uma responsabilidade acrescida no que respeita à sua conduta.

Assim, considerando:

- A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à alteração do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e do Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro;
- O estatuído na alínea K) do número 1 do artigo 71.º da LTFP que determina: *“Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho”*.
- O compromisso público da defesa dos valores da não discriminação e combate ao assédio no trabalho;
- Ser inaceitável a existência de comportamentos indesejáveis por parte, quer de dirigentes, quer de qualquer trabalhador/a, ou colaborador/a ou de terceiros que afetem a dignidade dos indivíduos designadamente no âmbito laboral;
- Que importa evitar que esses comportamentos de assédio possam ser, explicita ou implicitamente, utilizados como fundamento de decisões que afetem o o/a trabalhador/a, designadamente, no que concerne ao acesso ao emprego, à formação profissional, à sua promoção ou a quaisquer outras decisões relativas ao trabalho;

- Que tais comportamentos são passíveis de criar um ambiente intimidador, hostil ou humilhante para a pessoa a que se dirigem;
- O objetivo de impedir a ocorrência de assédio no trabalho e, caso ele ocorra, a necessidade de garantir a aplicação das medidas adequadas para punir e prevenir a sua repetição;

Foi aprovado, o seguinte Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, enquanto instrumento de regulação pela Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo, que se assume como instrumento privilegiado na resolução de questões éticas, o qual se rege pelas disposições que se seguem:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

Objeto

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, doravante designado por Código, estabelece um conjunto de princípios, orientações e procedimentos que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas pela Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo (CCDR LVT).

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

O Código aplica-se a todos/as os dirigentes e trabalhadores/as da CCDR LVT, bem como, a estagiários/as ou outros/as colaboradores/as que exerçam atividade na CCDR LVT, independentemente da natureza do respetivo vínculo laboral.

Artigo 3.º

Princípios gerais

No exercício das suas funções, as pessoas a que se refere o artigo anterior devem atuar tendo em vista a prossecução da Missão da CCDR LVT e pelo interesse público, no respeito pelos princípios gerais e éticos da atividade administrativa e em particular pelos princípios da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.

Artigo 4.º

Proibição de discriminação e assédio

1. Na CCDR LVT é proibida a prática de qualquer ato discriminatório e de assédio.
2. Para efeitos do disposto no número anterior são considerados comportamentos discriminatórios os adotados, nomeadamente, com base na identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, ou quaisquer outros fatores de discriminação.
3. Entende-se por assédio o comportamento indesejado, baseado no fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, que inequivocamente tenha o objetivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, humilhante e desestabilizador.
4. Constitui assédio moral o conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.
5. Constitui assédio sexual o conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos, de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número três.
6. O assédio é caracterizado pela intencionalidade e pela repetição ou continuação no tempo dos comportamentos indesejados referidos no presente artigo.

Artigo 5.º

Formas de Assédio

O assédio pode adotar as seguintes configurações:

- a) Vertical de sentido descendente, quando praticado por superior hierárquico e/ou chefia direta para com dependente hierárquico;
- b) Vertical de sentido ascendente, quando praticado por dependente hierárquico para com a chefia direta e/ou superior hierárquico;
- c) Horizontal, quando praticado por colegas de trabalho;

d) Outro, quando praticado por terceiros.

Artigo 6.º

Prevenção e reação ao assédio

1 – Os/as trabalhadores/as da CCDR LVT devem contribuir para a prevenção e eliminação de práticas de assédio, não admitindo e reagindo contra quaisquer formas de assédio em contexto laboral, moral ou sexual, bem como comportamentos intimidativos, hostis ou ofensivos.

2 – Todos os comportamentos que sejam passíveis de integrar assédio no trabalho devem ser denunciados, ficando todos/as aqueles que deles tenham tomado conhecimento com o dever de prestar a colaboração necessária à descoberta da verdade.

CAPÍTULO II

Procedimento Interno

Artigo 7.º

Denúncia de assédio

1 – Qualquer trabalhador/a que seja alvo de assédio ou que tenha assistido diretamente a práticas passíveis de consubstanciar assédio, deve apresentar participação/denúncia, preferencialmente através do formulário eletrónico de denúncia disponibilizado no site da CCDR LVT.

2 – Quem denuncie ou testemunhe a prática de comportamentos de assédio, de que teve conhecimento no exercício de funções ou atividades ou por causa delas, não pode, sob qualquer forma, ser prejudicado ou sancionado disciplinarmente, exceto se a denúncia apresentada se revelar infundada ou dolosa nos termos descritos no artigo seguinte.

3 – Toda a informação transmitida no âmbito das denúncias por assédio é considerada confidencial, assegurando-se a proteção ao denunciante e testemunhas nos termos previstos na Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro.

4- As queixas de assédio em contexto laboral no setor público podem igualmente ser remetidas para a Inspeção Geral de Finanças que disponibiliza para o efeito, no seu sítio, um formulário para participação eletrónica.

Artigo 8.º

Seguimento da denúncia de assédio

No seguimento da denúncia, a CCDR LVT pratica os atos adequados à verificação das alegações nela contidas através da abertura de inquérito ou de processo disciplinar havendo matéria que indicie infração disciplinar.

Artigo 9.º

Participações infundadas e dolosas

Quando se verifique que a participação/denúncia é difamatória, ou injuriosa ou é infundada e dolosamente apresentada com o intuito de prejudicar outrem, a CCDR LVT instaura procedimento disciplinar, participando ainda o facto criminalmente.

Artigo 10.º

Revisão

O presente Código é objeto de revisão sempre que tal se justifique.

Artigo 11.º

Divulgação e entrada em vigor

O presente Código entra em vigor na data da sua divulgação mediante publicitação na *Intranet* e no sítio da CCDR LVT.