

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

---

**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, a Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (DGEEC), com vista à prevenção, combate e eliminação do assédio no local de trabalho, e dando cumprimento ao disposto na alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da LGTFP (Lei n.º 35/2014, de 20 junho) 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 todas/os as/os dirigentes da DGEEC e a todas/os as/os suas/seus trabalhadoras/es e independentemente do vínculo contatual, aplicando-se ainda a todas/os as/os que exerçam a sua atividade profissional nas instalações da DGEEC.

**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 DGEEC, 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 DGEEC, 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 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
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.

**Artigo 4.º****Comportamentos ilícitos**

1. São designados 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 inexecutáveis 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 5.º**

#### **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 176.º e seguintes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas ou nos termos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, se e quando aplicável.
2. Constitui obrigação de todas as pessoas às quais o presente Código se aplica denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.

### **Artigo 6.º**

#### **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 7.º****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 8.º****Entrada em Vigor**

O presente Código de Conduta entra em vigor na data da sua aprovação pelo Diretor-Geral e após divulgação geral a efetivar por meio de publicitação no site da DGEEC, através de correio eletrónico de divulgação geral.