

Código de Conduta

Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

Independência

InteGridade

ConFiança

Com a publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto foi reforçado o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho na Administração Pública e alterada a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, de que se destaca a necessidade de os empregadores públicos procederem à adoção de um código de conduta nesse domínio.

Assim, a Inspeção-Geral de Finanças – Autoridade de Auditoria (IGF), em cumprimento do disposto na alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da LTFP, adota o presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, o qual se rege pelas disposições que se seguem.

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

O presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho aplica-se a todos os dirigentes e trabalhadores da IGF, independentemente do vínculo de emprego público a que se encontram sujeitos, bem como a estagiários e outros colaboradores e a todos os que exerçam atividade nas instalações da IGF.

Artigo 2.º

Princípios gerais

No exercício das suas funções ou atividades, as pessoas a que se refere o artigo anterior devem observar os princípios e normas inerentes às funções exercidas, da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho e atuar de acordo com os valores e objetivos da IGF.

Artigo 3.º

Proibição de discriminação e de assédio

1. 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 raça, no género, na idade, na incapacidade física, na orientação sexual, em opiniões, ideologia política e religião.
3. Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, que inequivocamente tenha o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou 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 e pode ocorrer no exercício de funções ou atividades, dentro ou fora das instalações da IGF.

Artigo 4.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 5.º

Procedimentos

1. Sempre que a IGF tome conhecimento de comportamento praticado por quem esteja abrangido pelo âmbito de aplicação do presente Código, suscetível de integrar o disposto no artigo 3.º, deve averiguar da veracidade dos factos e, se recolher indícios suficientes, promover a instauração do competente procedimento disciplinar ou praticar qualquer outro ato que ao caso se revele adequado, mediante prévia audição do Conselho de Inspeção.
2. As práticas passíveis de integrar assédio no trabalho devem ser denunciadas, ficando obrigados a prestar colaboração para a descoberta da verdade todos os que delas tenham conhecimento.
3. O disposto nos números anteriores é aplicável, com as devidas adaptações, a todos os que não sendo trabalhadores da IGF exerçam atividade nas suas instalações.

Artigo 6.º

Regime de proteção ao participante e testemunhas

1. Quem denuncie ou testemunhe a prática de infração ao presente Código, de que teve conhecimento no exercício de funções ou atividades, ou por causa delas, não pode, sob qualquer forma, ser prejudicado ou sancionado disciplinarmente, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte.
2. A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo.

Artigo 7.º

Participações infundadas e dolosas ou contendo matéria difamatória ou injuriosa

Quando se conclua que a participação é infundada e dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória ou injuriosa, a IGF promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar e participa o facto criminalmente.

Artigo 8.º

Revisão

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

Artigo 9.º

Divulgação e entrada em vigor

O presente Código entra em vigor na data da sua divulgação mediante publicitação no sítio da IGF na *Internet*.