

ORIENTAÇÃO TÉCNICA

N.º 1/2020, de 3 de dezembro

Assédio no trabalho

Destinatários: Serviços, estabelecimentos e organismos do Ministério da Saúde ou por este tutelados, incluindo as entidades públicas empresariais (E.P.E.).

O enquadramento legal da prevenção do assédio

1. A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, procedeu ao reforço do quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no setor privado e na Administração Pública, introduzindo a décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e a quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-lei n.º 480/99, de 9 de novembro.

2. A alínea k), do n.º 1, do artigo 71.º, da LTFP, com a versão introduzida pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, determina que, sem prejuízo de outras obrigações, o empregador público deve “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”.

Neste âmbito, entende-se que devem ser adotadas todas as medidas de prevenção e de repressão de todas as formas de assédio, com o objetivo de eliminar quaisquer práticas e proporcionar um ambiente laboral saudável, onde todos os trabalhadores sejam respeitados, tratados e valorizados de igual modo.

Aplicação do Código do Trabalho ao vínculo de emprego público

3. A alínea d), do n.º 1, do artigo 4.º, da LTFP, sob a epígrafe “Remissão para o Código do Trabalho”, com a redação introduzida pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, passou a prever expressamente o assédio, resultando, portanto, que “é aplicável ao vínculo de emprego público, sem prejuízo do disposto na presente lei e com as necessárias adaptações, o disposto no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar com as exceções legalmente previstas”, nomeadamente em matéria de assédio.

Competências da IGAS

4. O n.º 2, do artigo 4.º, da LTFP, com a redação atualizada, dispõe que “sem prejuízo do disposto no número seguinte, quando da aplicação do Código do Trabalho e legislação

complementar referida no número anterior resultar a atribuição de competências ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área do trabalho, estas devem ser entendidas como atribuídas ao serviço com competência inspetiva do ministério que dirija, superintenda ou tutele o empregador público em causa e, cumulativamente, à Inspeção-Geral de Finanças (IGF), no que se refere às suas competências de coordenação, enquanto autoridade de auditoria neste domínio”.

5. A questão da competência no quadro do n.º 2, do artigo 4.º, da LTFP foi objeto de apreciação no âmbito do designado conflito negativo de atribuições e competências inspetivas e contraordenacionais entre a IGAS e a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), sobretudo, no âmbito das entidades públicas empresariais (EPE), tendo sido entendido na Nota Jurídica n.º 298/2017, de 27 de outubro de 2017, do Gabinete de Sua Excelência, o Primeiro-Ministro, que a IGAS é competente, em matéria inspetiva e contraordenacional, nas relações laborais relativas aos processos que envolvam trabalhadores da área da saúde que exerçam funções em unidades hospitalares sob a forma de EPE. Este entendimento obteve despacho de concordância de Sua Excelência, o Primeiro-Ministro, tendo o mesmo, sequentemente, sido enviado à IGAS, para efeitos de cumprimento.

Conceitos de assédio e de assédio sexual

6. O conceito de assédio encontra-se vertido no n.º 2, do artigo 29.º, do Código do Trabalho, com a redação dada pela Lei n.º 73/2017, traduzindo-se “no comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de 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”.

7. Nos termos do n.º 3, do artigo 29.º, do Código do Trabalho “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”.

8. O n.º 1 do artigo em referência consagra o princípio geral de proibição da prática de assédio, estabelecendo o n.º 4 que a vítima tem direito de indemnização e o n.º 5 que constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.

9. Em conformidade com o disposto na alínea m), do n.º 1, do artigo 4.º, do Decreto-Lei n.º 33/2012, de 13 de fevereiro (Lei Orgânica da IGAS), compete ao Inspetor-Geral “emitir orientações técnicas e promover ações de sensibilização, informação e formação sobre as normas em vigor” no Ministério da Saúde.

Orientação

10. Assim, ao abrigo da alínea m), do n.º 1, do artigo 4.º, do Decreto-Lei n.º 33/2012, de 13 de fevereiro, emito a seguinte orientação em matéria de assédio no trabalho, devendo os serviços, estabelecimentos e organismos do Ministério da Saúde ou por este tutelados:

- a) Adotar um código de boa conduta robusto, que garanta um comportamento profissional e ético, e contribua para a prevenção de qualquer tipo de assédio no ambiente de trabalho;
- b) Estabelecer mecanismos adequados para que as queixas apresentadas sobre esta matéria sejam objeto de apreciação liminar urgente com resposta e informação à vítima;
- c) Garantir a confidencialidade das queixas, nos termos legais aplicáveis;
- d) Instaurar processo de inquérito ou disciplinar sempre que houver conhecimento de alegadas práticas de assédio;
- e) Remeter à IGAS cópia dos relatórios dos processos referidos na alínea anterior para apreciação e aferição da instauração de processo de contraordenação.

Carlos Caeiro Carapeto

Inspetor-Geral