



**REGISTADO NA DIREÇÃO-
GERAL DE RECURSOS
HUMANOS E ORGANIZAÇÃO
(D.G.R.U.O.)
D.M. N.º 029/128/A**

Ministério dos Negócios Estrangeiros

Direção-Geral de Recursos Humanos e Organização

O DIRETOR-GERAL

D.M. n.º 029/128-A de 29.05.2009 relativo à adoção do código de conduta para a prevenção e luta contra o mobbing.

TENDO EM CONTA o art. 6 do Acordo Coletivo Nacional de Trabalho (CCNL) relativo ao pessoal do sector Ministérios para o quadriénio regulamentar 2002/2005 e art. 11 do CCNL relativo ao pessoal de gestão da Área I para o mesmo quadriénio regulamentar e, em particular, os respetivos parágrafos 3, letra d);

TENDO EM CONTA a resolução do Parlamento Europeu n.º A5-0283/2001 de 20 de setembro de 2001;

TENDO EM CONTA o Decreto Presidencial n.º 18, de 5 de janeiro de 1967, contendo o regulamento da Administração dos Negócios Estrangeiros, e sucessivas alterações e integrações;

TENDO EM CONTA o Decreto Legislativo n.º 165, de 30 de março de 2001, contendo as regras gerais relativas à organização do trabalho nas administrações públicas;

TENDO EM CONTA o art. 2087 do código civil, que dispõe: “O contratante é obrigado a adotar no exercício da empresa as medidas que, de acordo com a particularidade do trabalho, a experiência e a técnica, são necessárias para proteger a integridade física e a personalidade moral dos prestadores de trabalho”;

TENDO EM CONTA o Decreto Legislativo n.º 196, de 30 de junho de 2003, contendo o “Código relativo à proteção dos dados pessoais”;

TENDO EM CONTA a diretiva do Ministério da Função Pública de 24 de março de 2004;

TENDO EM CONTA o decreto ministerial n.º 969-A, de 07/10/2003 (e sucessivas alterações), que institui o Comité misto sobre o fenómeno do mobbing, e o decreto ministerial n.º 64-A, de 29 de fevereiro de 2008, relativo ao funcionamento do Balcão de escuta sobre o fenómeno do mobbing;

CONSIDERANDO a oportunidade de promover um ambiente de trabalho baseado no respeito mútuo e em relações interpessoais corretas, elementos de essencial importância para melhorar o ambiente de trabalho, a segurança dos trabalhadores e seu

desempenho;

CONSIDERANDO a natureza meramente explorativa e explicativa do presente código, que visa promover a proteção do bem-estar psicofísico dos trabalhadores por meio da atuação de medidas destinadas a prevenir e contrastar fenômenos de mobbing e, de um modo mais geral, qualquer conduta lesiva à dignidade da pessoa no local de trabalho;

CONSIDERANDO a proposta formulada pelo “Comité misto sobre o fenômeno do mobbing” deste Ministério para a adoção de um código de conduta para a prevenção e luta contra o mobbing;

DECRETA

Art. 1 (Princípios)

A proteção da saúde psicofísica no local de trabalho representa um direito dos trabalhadores também considerado essencial para a organização e gestão dos recursos humanos.

A Administração compromete-se em adotar todas as medidas necessárias para proteger a personalidade moral e o bem-estar psicofísico dos funcionários. Portanto, essa promove iniciativas úteis para a realização e manutenção de um ambiente de trabalho favorável ao desenvolvimento de relações interpessoais baseadas nos princípios do respeito mútuo, transparência e equidade, prevenindo e contrastando qualquer forma de perseguição psicológica e violência moral, também através da utilização de ferramentas disciplinares adequadas oferecidas pela legislação em vigor para aqueles que atuam uma conduta contrária aos princípios do presente código.

É dever de cada trabalhador colaborar com a Administração para promover e manter um ambiente de trabalho no qual a dignidade de todos é respeitada e corretas relações interpessoais são favorecidas. Atos sistemáticos e reiterados e/ou condutas agressivas, hostis e depreciativas que assumam formas de violência moral e/ou perseguição psicológica contra outro funcionário também são contrários aos deveres oficiais e podem, portanto, ser sancionados disciplinarmente nos termos do Decreto Legislativo n.º 165/2001 e dos Acordos Coletivos Nacionais de Trabalho.

Art. 2 (Âmbito de aplicação)

Os funcionários do Ministério dos Negócios Estrangeiros e o pessoal que desempenha outras funções na Administração central e nos gabinetes no estrangeiro são obrigados a cumprir o presente código.

É dever dos chefes de gabinetes e estruturas supervisionar o cumprimento do presente código e de prevenir a ocorrência do fenômeno de mobbing no ambiente de trabalho.

Art. 3 (Definição)

Mobbing é uma forma de perseguição psicológica e violência moral atuada sistematicamente no ambiente de trabalho contra um funcionário pelo empregador e/ou por outros funcionários, através de condutas (comissivas e/ou omissivas) ou atos com conotações vexatórias (possivelmente também lícitos, se considerados individualmente), reiterados e prolongados ao longo do tempo, tendo conjuntamente o resultado de prejudicar o equilíbrio psicofísico do trabalhador e, em definitivo, marginalizá-lo do contexto de trabalho.

Art. 4

(Condutas contrárias aos princípios do código de conduta)

De natureza indicativa e não exaustiva, os atos e condutas referidos no art. 3 podem consistir em:

- calúnias ou difamações, ofensas, agressões verbais, ameaças ou atitudes destinadas a intimidar injustamente ou desmoralizar, ainda que de forma velada e indireta, o trabalhador;
- deslegitimação ou degradação da identidade profissional, inclusive em relação a entidades estranhas à Administração;
- exclusão ou marginalização infundada e injustificada do funcionário da atividade profissional específica que lhe foi atribuída, atribuição infundada e injustificada de cargas de trabalho manifestamente excessivas ou, vice-versa, reduzidas e/ou irrelevantes, afastamento infundado e injustificado de cargos já atribuídos;
- impedimento injustificado de acesso às informações ou recursos necessários ao desempenho das tarefas atribuídas ou divulgação de informações incorretas, incompletas ou insuficientes;
- recusas injustificadas ou condutas obstrutivas deliberadas contra solicitações feitas pelo funcionário em relação aos próprios direitos e/ou interesses legítimos, como, por exemplo, ausências autorizadas, férias, transferências, iniciativas de formação.

O legítimo exercício do poder da Administração de organizar a própria atividade, em função das características do local onde a prestação é realizada e das necessidades do Gabinete, para a prossecução das próprias finalidades institucionais, valendo-se também, se necessário, do próprio poder de controlo e disciplina, não pode ser compreendido, por si só, como um sintoma de vontade persecutória. Em qualquer caso, a dialética fisiológica no âmbito da relação de trabalho não constitui, por si só, mobbing, a menos que não compreenda as características referidas no art. 3.

Art. 5

(Órgãos mistos de prevenção e escuta)

De modo a prevenir e contrastar o fenómeno do mobbing, bem como garantir a proteção psicofísica dos trabalhadores, operam no âmbito da Administração um Comité misto sobre o fenómeno do mobbing e um Balcão de escuta que, recorrendo também ao consultor de confiança, atuam de acordo com as disposições das relativas regulamentações em vigor.

O Balcão de escuta representa a primeira estrutura de apoio para qualquer pessoa que, a qualquer momento, considera-se vítima do fenómeno do mobbing. Atua em colaboração com o consultor de confiança e informa o Comité para ajudar a superar situações difíceis. O Comité, no âmbito das atribuições conferidas pela lei, ativa o procedimento mais adequado para solucionar o caso, informando a Administração para que adote as medidas organizacionais e/ou disciplinares adequadas. A Administração, por

sua vez, informa o Comité sobre o acompanhamento das situações relatadas.

Art. 6
(Confidencialidade)

Em conformidade com as disposições do Decreto Legislativo n.º 196, de 30 de junho de 2003, todas as pessoas envolvidas a qualquer título no tratamento dos casos de mobbing, em particular as que trabalham nas estruturas criadas para o efeito, devem manter a absoluta confidencialidade dos dados pessoais, factos, informações e notícias de que tomem conhecimento durante o tratamento.

Todas as pessoas que consideram-se vítimas de mobbing e contactam as autoridades competentes, também têm direito à absoluta confidencialidade dos próprios dados pessoais e a solicitar a omissão do próprio nome em qualquer documento sujeito, por qualquer motivo, a divulgação.

Art. 7
(Informação e formação)

O presente código será amplamente divulgado mediante publicação na Intranet e envio a todos os gabinetes do Ministério dos Negócios Estrangeiros, tanto na Sede central como no estrangeiro, para efeitos de afixação no Registo do Gabinete.

A Administração elabora módulos de formação e atualização adequados (garantindo a sua disponibilização ao pessoal em serviço tanto na sede central como no estrangeiro), de forma a difundir uma cultura de prevenção e combate ao fenómeno do mobbing e melhoria da qualidade e segurança do ambiente de trabalho, bem como a eficiência da prestação de trabalho.

Art. 8
(Supervisão)

A Administração, valendo-se também das informações recebidas do Comité misto sobre o fenómeno do mobbing, supervisiona a aplicação do presente código e verifica a sua eficácia, inclusive para proceder a eventuais integrações ou alterações ao mesmo.

O presente decreto será publicado na Página de Comunicações do Ministério dos Negócios Estrangeiros.

Roma, 29 de maio de 2009

O Diretor-Geral de Recursos Humanos
e Organização
GIACOMO SANFELICE DI MONTEFORTE