

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

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

O INSTITUTO DA DEFESA NACIONAL (IDN) é um serviço central da administração direta do Estado dotado de autonomia administrativa, científica e pedagógica. O IDN desenvolve estudos e trabalhos de investigação nos domínios da segurança, defesa, relações internacionais e ciência política, constituindo-se neste domínio, como órgão de apoio ao processo de decisão; promove o debate nesses domínios através de ações de sensibilização e divulgação; organiza cursos nacionais e internacionais destinados a públicos-alvo específicos; coopera com organismos nacionais e internacionais em matéria de formação e investigação.

Na prossecução das suas atribuições, o INSTITUTO DA DEFESA NACIONAL pauta-se por um conjunto de valores associados à qualidade, rigor e transparência, por forma a consolidar o seu prestígio na prossecução do interesse público, desenvolvendo a sua atividade organizacional em consonância com os princípios da legalidade, e o princípio da igualdade e da não discriminação.

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto veio alterar o Código do Trabalho e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e reforçou o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho de que se destaca a necessidade dos empregadores públicos procederem à adoção de um código de conduta nesse domínio.

O INSTITUTO DA DEFESA NACIONAL (IDN), no respeito pelos princípios indicados, compromete-se com uma política de não consentimento à prática de assédio no trabalho, assumindo a proteção da dignidade das pessoas no trabalho e estabelecendo os mecanismos que permitam identificar, prevenir, eliminar e punir situações suscetíveis de configurar assédio.

Assim, ao abrigo do artigo 7.º, n.º 1, alínea d) do Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Pública, aprovado pela Lei nº 2/2004 de 15 de janeiro e em

cumprimento do disposto no artigo 71.º, n.º 1, alínea k) da Lei Geral em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual, aprovo o presente Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, enquanto instrumento de auto-regulação adotado pelo INSTITUTO DA DEFESA NACIONAL (IDN).

A Diretora do Instituto da Defesa Nacional



Professora Doutora Helena Carreiras



## CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO

### ASSÉDIO NO TRABALHO

#### CAPÍTULO I

##### DISPOSIÇÕES INTRODUTÓRIAS

###### Artigo 1.º

###### Objeto

O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho estabelece os princípios, orientações e procedimentos que devem ser observados no âmbito do exercício de funções no **INSTITUTO DA DEFESA NACIONAL**, constituindo um instrumento auto regulador, bem como o compromisso desta entidade com uma política ativa que visa identificar, prevenir, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

###### Artigo 2.º

###### Âmbito de aplicação

O presente Código de Conduta aplica-se a todas as pessoas que exercem funções no **INSTITUTO DA DEFESA NACIONAL**, independentemente da natureza do vínculo de emprego público.

###### Artigo 3.º

###### Princípios Gerais

1 - A prática de assédio no local de trabalho ou fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este, é proibida.

2 - No exercício das suas funções, atividades e competências, todas as pessoas devem atuar com vista à prossecução dos interesses da organização no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

3 – As pessoas que exercem funções no **INSTITUTO DA DEFESA NACIONAL** não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades do organismo, designadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.

#### Artigo 4.º

##### Definição de assédio

1 - Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2 - O assédio moral consiste, designadamente, em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, suscetível de afetar a saúde mental ou física do trabalhador.

3 - O assédio sexual verifica-se quando se trate de um comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo ou com conotação sexual que afetem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física.

#### Artigo 5.º

##### Autores e vítimas

1 - O assédio pode ser praticado por qualquer superior ou inferior hierárquico ou trabalhadores/as, bem como qualquer outra pessoa que revele comportamentos identificados na definição de assédio.

2 - As vítimas de assédio podem ser quer os inferiores hierárquicos de quem assedia quer os superiores hierárquicos, bem como qualquer pessoa que seja destinatária da prática de um ato de assédio.

## CAPÍTULO II

### PROCEDIMENTO

#### Artigo 6.º

##### Denúncia

1 - Quem considere ser alvo de assédio no trabalho deve reportar a situação a superior hierárquico, a dirigente da unidade orgânica respetiva ou à direção superior do organismo.

2 - Quem tenha conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio ou de que alguém tenha praticado infração disciplinar por práticas de assédio deve participar a qualquer superior hierárquico e prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.

3 - As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções no INSTITUTO DA DEFESA NACIONAL são objeto de queixa, a reportar por dirigente deste organismo, pela vítima ou por quem deles tenha conhecimento, à Inspeção-Geral de Finanças ou à Autoridade para as Condições de Trabalho.

4 - A denúncia deve assentar em factos e/ou situações suscetíveis de poderem vir a ser comprovadas, sob pena de poder ser considerada caluniosa e poder originar procedimento judicial.

#### Artigo 7.º

##### Forma e conteúdo da denúncia

1 - A denúncia ou participação deve ser a mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da vítima e assediante, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

2 - A denúncia, participação ou queixa, quando feita de forma verbal, será reduzida a escrito.

#### Artigo 8.º

##### Meios de efetuar a denúncia

1- A denúncia, participação ou queixa relativas a situações de assédio no trabalho, pode ser enviada através de um endereço eletrónico criado para o efeito.

2 -A Inspeção Geral das Finanças e a Autoridade para as Condições de Trabalho, em cumprimento do estabelecido no nº 1 do artigo 4º da Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto, disponibilizaram endereço eletrónico próprio em [ltfp.art4@igf.gov.pt](mailto:ltfp.art4@igf.gov.pt), e [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/ltens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/ltens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx), para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor público e no setor privado, respetivamente.

3 - A informação que venha a ser disponibilizada pela Inspeção-Geral de Finanças sobre a identificação de práticas e sobre medidas de prevenção, de combate e reação a situações de assédio, será tida em consideração pelo INSTITUTO DA DEFESA NACIONAL no tratamento das situações de assédio de que tome conhecimento.

### CAPÍTULO III

#### SANÇÕES

#### Artigo 9.º

##### Procedimentos e responsabilidade

1 - O INSTITUTO DA DEFESA NACIONAL instaura procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada e publicada em anexo à Lei nº 35/2014 de 20 de junho, na redação atual, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho.

2 - A prática de assédio constitui também contraordenação muito grave, prevista no artigo 29.º, n.º 5 do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista na lei.

3 - A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no artigo 28.º do Código do Trabalho, em matéria de indemnização por ato discriminatório.

#### Artigo 10.º

##### Publicidade da decisão

1 - Quando esteja em causa prática de assédio que consubstancie a contraordenação tipificada no n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho não pode ser dispensada a aplicação da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória.

#### Artigo 11.º

##### Responsabilidade do empregador

- 1 - A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é da entidade empregadora pública.
- 2 - A responsabilidade pelo pagamento da reparação dos danos emergentes de doença profissional prevista no número anterior é da Segurança Social, nos termos legalmente previstos, ficando esta sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros vincendos.

#### Artigo 12.º

##### Confidencialidade e garantias

- 1 - É garantida a confidencialidade relativamente a denunciantes, testemunhas e em relação à denúncia, até à dedução da acusação.
- 2 - Qualquer pessoa que desempenhe funções no INSTITUTO DA DEFESA NACIONAL não pode divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho, mesmo após a cessação das mesmas, salvo se tal informação já tiver sido autorizada ou puder ser tornada pública, nos termos da lei.
- 3 - É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.
- 4 - Quem denuncia, bem como as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

#### Artigo 13.º

##### Justa causa de cessação do vínculo

Constitui justa causa de cessação do vínculo, pelo trabalhador em funções públicas, a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador público ou por seu representante, nos termos previstos no artigo 394.º do Código do Trabalho.

## Artigo 14.º

### Presunções legais

Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de outra sanção destinada a punir uma infração, até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos à igualdade, não discriminação e assédio.

## CAPÍTULO IV

### PREVENÇÃO DO ASSÉDIO

## Artigo 15.º

### Medidas preventivas

Cabe a qualquer dirigente superior ou a quem tiver competências delegadas para o efeito a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, designadamente:

- a) Consulta regular a trabalhadores/as de todas as unidades orgânicas do INSTITUTO DA DEFESA NACIONAL;
- b) Consulta regular a dirigentes intermédios de 1.º e 2.º grau;
- c) Constituir uma Comissão composta por dois elementos, um designado pela entidade empregadora pública e um designado pelo universo de trabalhadores/as, para acompanhamento permanente das situações de assédio no trabalho, por forma a identificar os riscos e as situações de assédio e propor a adoção de medidas de prevenção, combate e eliminação das mesmas;
- d) Verificar e garantir a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se de que os mesmos observam as normas legais, designadamente, em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da existência de represálias sobre denunciantes/participantes;
- e) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;

- f) Proceder à divulgação deste Código ao universo de trabalhadores/as do organismo;
- g) No processo de admissão de trabalhadores/as fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

## CAPÍTULO V

### DISPOSIÇÕES FINAIS

#### Artigo 16.º

##### Publicitação e Divulgação

O presente Código de Conduta será objeto de publicitação, mediante afixação nos locais de trabalho e será disponibilizado no sítio eletrónico do **INSTITUTO DA DEFESA NACIONAL**, bem como divulgado junto dos que iniciam funções nos termos previstos na alínea g) do artigo 15.º do presente Código.

#### Artigo 17.º

##### Revisão

O presente Código deve ser revisto no período de quatro anos ou sempre que se verifiquem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

#### Artigo 18.º

##### Entrada em vigor

O presente Código de Conduta entra em vigor, após a sua aprovação, na data da sua publicitação e divulgação ao universo dos trabalhadores/as do **INSTITUTO DA DEFESA NACIONAL**.

