

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

INSTITUTO DA DEFESA NACIONAL

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

PREÂMBULO

Considerando a crescente importância que a prevenção da prática de assédio no trabalho e a promoção de igualdade de género assumem na Administração Pública em geral e no Ministério da Defesa Nacional em particular, com um progressivo reforço legal dos mecanismos de prevenção nestas áreas, procede-se à primeira revisão do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do Instituto da Defesa Nacional.

Assim, é aprovado o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do Instituto da Defesa Nacional.

A Diretora do Instituto da Defesa Nacional

Isabel Ferreira Nunes

Isabel Ferreira Nunes
Prof.^a Doutora

04 de Abril de 2025

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 do Instituto da Defesa Nacional, doravante designado por “Código”, estabelece os princípios, orientações de atuação profissional e procedimentos para prevenção e combate ao assédio no trabalho 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 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 ou 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 ou religião.

Artigo 4.º

Definições

1 - Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado e reiterado com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

2 – O assédio sexual consiste no comportamento indesejado e continuado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

3 – O assédio moral consiste no comportamento injustificado e continuado que não recaia na previsão da alínea anterior e que seja adotado com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, sendo suscetível de afetar a saúde mental ou física do trabalhador.

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 e colaboração

1 - Constitui dever das pessoas a quem se aplica o presente Código denunciar quaisquer práticas ou comportamentos irregulares de que tenham conhecimento, passíveis de serem qualificados como assédio, e colaborar em eventuais procedimentos disciplinares ou processos penais que daí decorram.

2 - A denúncia referida no número anterior pode ser apresentada perante qualquer dirigente do Serviço ou através do endereço eletrónico idn.queixasdenunciasassedio@defesa.pt.

3 – A denúncia poderá ainda ser feita:

a) Através do portal de denúncias online da PJM;

b) De forma presencial ou por telefone, no Serviço de Piquete da PJM;

c) De forma presencial ou por telefone, na Unidade de Prevenção de Assédio na Defesa Nacional.

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

5 - A denúncia quando realizada de forma verbal, deve ser reduzida a escrito, sendo o auto assinado pelo/a denunciante e pelo/a dirigente a quem foi apresentada a denúncia.

6 - Os comportamentos suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, praticados por terceiros sobre trabalhadores/as ou dirigentes do IDN, devem ser objeto de queixa à Inspeção-Geral de Finanças ou à Autoridade para as Condições de Trabalho, consoante o caso.

7 - A queixa referida no número anterior pode ser apresentada por qualquer pessoa que tenha conhecimento dos comportamentos alegadamente abusivos.

Artigo 7.º

Comunicação à Unidade de Prevenção de Assédio na Defesa Nacional

As denúncias e queixas previstas no artigo anterior são comunicadas pelo/a dirigente máximo do serviço ou quem o/a substitua, à Unidade de Prevenção de Assédio na Defesa Nacional a quem compete o acompanhamento e monitorização dos procedimentos desencadeados.

Artigo 8.º

Confidencialidade e garantias

1 - É assegurado um especial regime de proteção do/a denunciante e de testemunhas em procedimentos relacionados com situações de alegada prática de assédio, garantindo-se a necessária confidencialidade e imparcialidade.

2 - Quem denuncie a prática de comportamentos passíveis de consubstanciar assédio, dos quais teve conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não pode ser prejudicado, assegurando-se o anonimato até à dedução da acusação.

3 - Os procedimentos instaurados na sequência da denúncia de comportamentos passíveis de se reconduzir à prática de assédio no trabalho têm carácter urgente.

CAPÍTULO III

Disposições Finais

Artigo 9.º

Publicitação

O presente Código será publicitado através de divulgação por correio eletrónico e publicação no Portal Intranet e no sítio eletrónico do Instituto da Defesa Nacional.

Artigo 10.º

Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação.