



INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA
STATISTICS PORTUGAL

Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho

2023

FICHA TÉCNICA

Título

Código de boa conduta para a prevenção
e combate ao assédio no trabalho

Editor

Instituto Nacional de Estatística, I.P.
Av. António José de Almeida
1000-043 Lisboa
Portugal
Telefone: 218 426 100
Fax: 218 454 084

Presidente do Conselho Diretivo

Francisco Lima

Design e Composição

Instituto Nacional de Estatística, I.P.

Informação Institucional | Ética e Políticas

O INE, I.P. na Internet

www.ine.pt

2023

INSTITUTO
NACIONAL DE
ESTATÍSTICA

Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES INTRODUTÓRIAS

1

Artigo 1.º Objeto

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, adiante designado Código, no cumprimento da Lei nº 73/2017, de 16 de agosto¹, estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas no Instituto Nacional de Estatística (INE), constituindo um instrumento autorregulador, bem como a expressão de uma política ativa por forma a dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

2

Artigo 2.º Âmbito de aplicação

Este Código aplica-se a todos os dirigentes, trabalhadores e demais colaboradores do INE.



Artigo 3.º
Princípios Gerais

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os dirigentes e os trabalhadores do INE, independentemente do vínculo de emprego público a que se encontram sujeitos, assim como os restantes colaboradores, devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses deste instituto, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
 2. Os dirigentes, trabalhadores e demais colaboradores do INE não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades do INE, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.
 3. É proibida a prática de assédio no local de trabalho ou fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este, incluindo em viagens de trabalho.
 4. O INE assume uma política de não consentimento à prática de assédio no trabalho.
-

4

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 intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
2. O assédio moral consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, podendo abranger a violência física e/ou psicológica.
3. O assédio é sexual quando se trate de um comportamento indesejado de caráter 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.

5

Artigo 5.º

Autores e vítimas

Podem ser autor ou vítima de assédio quaisquer trabalhadores, titulares de cargos dirigentes, colaboradores, prestadores de serviço e terceiros que interajam com o INE.

CAPÍTULO II

PROCEDIMENTO INTERNO

6

Artigo 6.º Denúncia

1. Os dirigentes, trabalhadores e demais colaboradores do INE que considerem ser alvo de assédio no trabalho devem reportar a situação ao seu/sua superior hierárquico, ou ao Dirigente da Unidade Orgânica respetiva ou ao Conselho Diretivo do INE.
 2. Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indicar situações de assédio ou que um trabalhador praticou infração disciplinar por práticas de assédio podem participá-la a qualquer superior hierárquico daquele e devem prestar a devida colaboração em eventual processo de natureza disciplinar ou 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 INE são objeto de queixa, a efetuar por dirigente do INE, pela vítima ou por qualquer trabalhador que deles tenha conhecimento, junto da Inspeção-Geral de Finanças – Autoridade de Auditoria (IGF) ou da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), consoante o caso.
-
-

7

Artigo 7.º

Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia

4. Caso se comprove que a denúncia não é verdadeira, pode haver lugar a procedimento judicial, designadamente com fundamento na prática de um crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos do artigo 365.º do Código Penal.

1. A denúncia ou participação deve ser o 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/s vítima e do/s assediante/s, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

2. A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.

3. A denúncia, participação ou queixa relativas a situações de assédio no trabalho, pode ser dirigida pelo canal de denúncias criado para o efeito: DenunciaAssedio@ine.pt.

[No caso do SREA, o canal é o seguinte: srea.DenunciaAssedio@azores.gov.pt]

4. A informação que venha a ser disponibilizada pela IGF e pela ACT sobre a identificação de práticas e sobre medidas de prevenção, de combate e reação a situações de assédio, será tida em consideração pelo INE no tratamento das situações de assédio de que tome conhecimento.

CAPÍTULO III

REGIMES SANCIONATÓRIOS

8

Artigo 8.º

Procedimentos e responsabilidade civil

1. O INE 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, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos que indiciem práticas de assédio no trabalho e após decisão se a ele deve ou não haver lugar.
2. 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.
3. A prática de assédio constitui também contraordenação muito grave, prevista no n.º 5 do artigo 29.º, do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei, que dão origem aos respetivos procedimentos a instaurar pelas entidades competentes.

9

Artigo 9.º
**Publicidade da
decisão**

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

10

Artigo 10.º
Responsabilidade
do empregador

1. A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, a qual será fixada em regulamentação própria, 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/a, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros vincendos que pode exercer junto da entidade pública empregadora.

11

Artigo 11.º
Confidencialidade
e garantias

1. É garantida a confidencialidade relativamente a denunciantes, testemunhas e em relação à denúncia, até à dedução da acusação.

2. Os dirigentes, trabalhadores e demais colaboradores do INE não podem 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 dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.
 4. 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.
 5. A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo.

Artigo 12.º Presunções legais

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

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.

CAPÍTULO IV

PREVENÇÃO DE ASSÉDIO

Artigo 14.º

14

Medidas preventivas

Cabe ao Presidente do Conselho Diretivo do INE, ou a quem este delegue a competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a. Consulta regular aos/as trabalhadores/as de todos os Departamentos, Delegações e demais unidades orgânicas;
 - b. Consulta regular aos/as Diretores de Departamento, Diretores de Serviço e demais hierarquias similares;
 - c. Constituir uma Comissão composta por dois elementos, um designado pela entidade empregadora pública e um designado pelos trabalhadores, 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 assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, garantindo-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 os 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 a todos os trabalhadores, colaboradores e titulares de cargos dirigentes.
-

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 15.º

15

Publicitação e Divulgação

O presente Código será objeto de publicitação, mediante afixação nos locais de trabalho e será disponibilizado no sítio eletrónico do INE, bem como divulgado junto dos que iniciam funções.

Artigo 16.º

16

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 17.º

17

Entrada em vigor

O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do INE entra em vigor, após a sua aprovação, na data da sua publicitação e divulgação a todos os dirigentes, trabalhadores e demais colaboradores do INE.

¹ Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, versão atualizada - Reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro. Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - Código Do Trabalho, versão atualizada. Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral Do Trabalho Em Funções Públicas, versão atualizada.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA

Lisboa

Av. António José de
Almeida 1000-043 LISBOA

Tel.: + 351 218 426100 *
E-mail: ine@ine.pt

DELEGAÇÕES

Porto

Edifício Scala
Rua do Vilar, 235
4050-626 PORTO
Tel.: + 351 226 072 000 *
E-mail: dp@ine.pt

Coimbra

Rua Aires de Campos
Casa das Andorinhas
3000-014 COIMBRA
Tel.: + 351 239 790 400 *
E-mail: dc@ine.pt

Évora

Rua Miguel Bombarda, 36
7000-919 ÉVORA
Tel.: + 351 266 757 700 *
E-mail: de@ine.pt

Faro

Rua Cândido Guerreiro, 43 3ºFte
8000-318 FARO
Tel.: + 351 289 887 800 *
E-mail: df@ine.pt

* Chamada para rede fixa nacional