

Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

(conforme previsto no Artigo 127.º, alínea k) do Código do Trabalho)

Índice

1. Enquadramento legal	3
2. Âmbito de aplicação, objeto e princípios gerais.....	3
3. Procedimento interno	5
4. Regimes sancionatórios	6
5. Disposições finais	7

Revisões

Revisão	Data da revisão/alteração	Descrição da alteração
0	06/Maio/2026	Versão original

Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

1. Enquadramento legal

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto de 2017, veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho, tanto no setor privado como na Administração Pública, impondo ao empregador a adoção de códigos de conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instauração de procedimentos disciplinares sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Neste contexto, o Itecons - Instituto de Investigação e Desenvolvimento Tecnológico para a Construção, Energia, Ambiente e Sustentabilidade, com vista à prevenção, combate e eliminação do assédio no local de trabalho, e dando cumprimento ao disposto previsto na alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, adota o presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Local de Trabalho. Este Código constitui um compromisso de orientação assumido pela Direção e por todos os colaboradores do Itecons no exercício das suas funções, contribuindo para que o mesmo seja reconhecido como exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus colaboradores e assegurando o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual, o qual se rege pelas seguintes disposições:

2. Âmbito de aplicação, objeto e princípios gerais

Artigo 1.º Objeto

O presente Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas no Itecons, 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.

Artigo 2.º Âmbito

1. O presente Código de Conduta aplica-se à Direção e a todos os seus trabalhadores independentemente do vínculo contratual, aplicando-se ainda a todos aqueles que exerçam a sua atividade profissional nas instalações do Itecons e a todas pessoas, singulares ou coletivas, que mantenham relações profissionais, comerciais ou outras com o Itecons, mesmo que temporárias.

2. O presente Código também se aplica às pessoas referidas no parágrafo anterior, no âmbito da atividade que desenvolvam e por causa desta, dentro ou fora do horário normal de trabalho, no local habitual de trabalho ou fora deste, incluindo viagens de trabalho e ainda às relações no âmbito da atividade do Itecons quer se realizem presencialmente ou através de tecnologias de informação e comunicação.

3. O disposto no presente Código não prejudica a aplicação de outros regimes jurídicos especiais de atividade ou conduta a que o Itecons e os seus trabalhadores estejam sujeitos.

Artigo 3.º

Princípios gerais

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, as pessoas identificadas no artigo anterior devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses do Itecons, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

2. As pessoas identificadas no artigo anterior devem abster-se de adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais trabalhadores ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades do Itecons, de acordo com os seguintes princípios:

- a) Igualdade e não discriminação;
- b) Respeito pela dignidade da pessoa humana e pela sua integridade física e moral;
- c) Respeito pela dignidade profissional de cada colaborador;
- d) Promoção de um ambiente de trabalho seguro, positivo e civicamente responsável;
- e) Lealdade e cooperação na prossecução dos respetivos fins, no respeito pelos princípios da não discriminação e de combate ao assédio no local de trabalho.
- f) Repúdio de qualquer prática discriminatória, seja em função da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical;
- g) Tolerância zero relativamente ao assédio, independentemente da forma que assuma, do género, da qualidade funcional ou da posição hierárquica da pessoa assediada e da pessoa que assedia.

Artigo 4.º

Proibição de assédio

1. É proibida a prática de assédio no local de trabalho, ou fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este.

2. Entende-se por assédio o 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.

3. Constituem assédio moral os comportamentos indesejados percecionados como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo, intimidante ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica e que afetam a

dignidade e saúde psíquica do trabalhador. Tem como objetivo diminuir a autoestima da/s pessoa/s alvo e, em última instância pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho.

4. Constitui assédio sexual um conjunto de comportamentos indesejados de carácter sexual, reiterados ou únicos e de carácter explícito e ameaçador, percecionados como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais, com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa.

3. Procedimento interno

Artigo 5.º Queixa ou Denúncia

1. O(a) trabalhador(a) que considere estar a ser alvo de assédio no trabalho deve apresentar queixa à Direção do Itecons.
2. Qualquer pessoa que tenha conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio ou de prática de assédio deve denunciá-las, nos termos do disposto no artigo seguinte, prestando a devida colaboração em eventuais e subsequentes processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.
3. A apresentação de denúncias ou acusações deve ser efetuada de boa-fé e com fundamento razoável.
4. A formulação deliberada de acusações falsas, manifestamente infundadas ou realizadas com intenção dolosa constitui violação do presente Código, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar, civil ou criminal aplicável.
5. 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.

Artigo 6.º Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia

1. A denúncia ou queixa deve ser dirigida ao Itecons e pode ser efetuada pelos seguintes meios:
 - a) Por comunicação escrita, para o seguinte e-mail: denuncia@itecons.uc.pt.
 - b) Presencialmente, em data e hora a combinar.
2. A denúncia ou queixa deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar prática de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da(s) vítima(s) e do(s) assediante(s), bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.
3. A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.
4. A denúncia ou queixa pode, igualmente, ser apresentada, nos termos legais, junto da Autoridade para as Condições de Trabalho, que disponibiliza um endereço de correio eletrónico para o efeito.

5. A denúncia ou queixa, pode, ainda, ser apresentada, nos termos legais, junto do Ministério Público ou do órgão de polícia criminal competente, em caso de responsabilidade penal e para efeitos de instauração de processo-crime.

4. Regimes sancionatórios

Artigo 7.º

Proibição do assédio e responsabilidade do assediador

1. O assédio é uma atuação intolerável, expressamente proibida por lei.
2. Quem assediar outrem pratica um ato ilícito com:
 - a) Relevância civil, ficando obrigado a indemnizar a pessoa assediada pelos danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito;
 - b) Relevância disciplinar, se praticado por quem é trabalhador, no contexto laboral, nos termos dos artigos 328.º e seguintes do Código do Trabalho, podendo constituir justa causa de despedimento, nos termos do disposto na alínea b), do nº 2, do artigo 394.º, do Código do Trabalho;
 - c) Relevância contraordenacional, constituindo a prática de assédio uma contraordenação muito grave, nos termos do artigo 29.º do Código do Trabalho;
 - d) Relevância penal, se estiverem preenchidos os requisitos previstos na legislação penal, designadamente para os crimes de perseguição e importunação sexual.

Artigo 8.º

Procedimento disciplinar, responsabilidade civil, criminal e contraordenacional

1. O Itecons, após averiguação dos factos participados, decidirá pelo arquivamento ou pela instauração de procedimento disciplinar, em função de se verificarem ou não indícios suscetíveis de poderem configurar uma situação de assédio nos termos da lei.
2. A instauração de procedimento disciplinar não prejudica a responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar relativamente a quaisquer pessoas destinatárias do presente Código que cometam infrações que àquelas correspondam.
3. A apresentação dolosa de queixas ou denúncias falsas ou manifestamente infundadas poderá constituir infração disciplinar, com a consequente instauração de procedimento disciplinar.

Artigo 9.º

Regime de Proteção ao denunciante e testemunhas

1. Será garantido um regime específico de proteção para o denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio, garantindo-se a confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade do processo.
2. Os trabalhadores que denunciem o cometimento de infrações ao presente Código, de que tiverem conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

5. Disposições finais

Artigo 10.º

Entrada em vigor e divulgação

O presente Código de Conduta entra em vigor na data da sua aprovação pela Direção do Itecons e após divulgação geral a efetivar no servidor de ficheiros, comunicada através de correio eletrónico a todos os trabalhadores e no website do Itecons.

Artigo 11.º

Revisão

Qualquer revisão a este Código deverá ser aprovada pela Direção do Itecons.
O presente Código é revisto a cada três anos ou sempre que haja alterações que o justifiquem.

Data: 06/05/2026

A Direção



António Tadeu
Presidente da Direção



Nuno Simões
Vogal da Direção