



DA DELIBERAÇÃO N.º 013/D/2022

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

Fale connosco: concilia@ipst.min-saude.pt



Instituto Português
do Sangue e da
Transplantação, IP



UM PROJETO DE TODOS E CADA UM DE NÓS

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, “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”

Fonte: Diário da República n.º 157/2017, Série I de 2017-08-16.

O INSTITUTO PORTUGUÊS DO SANGUE E DA TRANSPLANTAÇÃO (IPST, IP)
ASSUME UMA POLÍTICA DE:

**NÃO CONSENTIMENTO DE QUAISQUER COMPORTAMENTOS
DE ASSÉDIO NO TRABALHO,**

**RESPEITO E DEFESA DOS VALORES DA NÃO DISCRIMINAÇÃO
E DE COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO.**



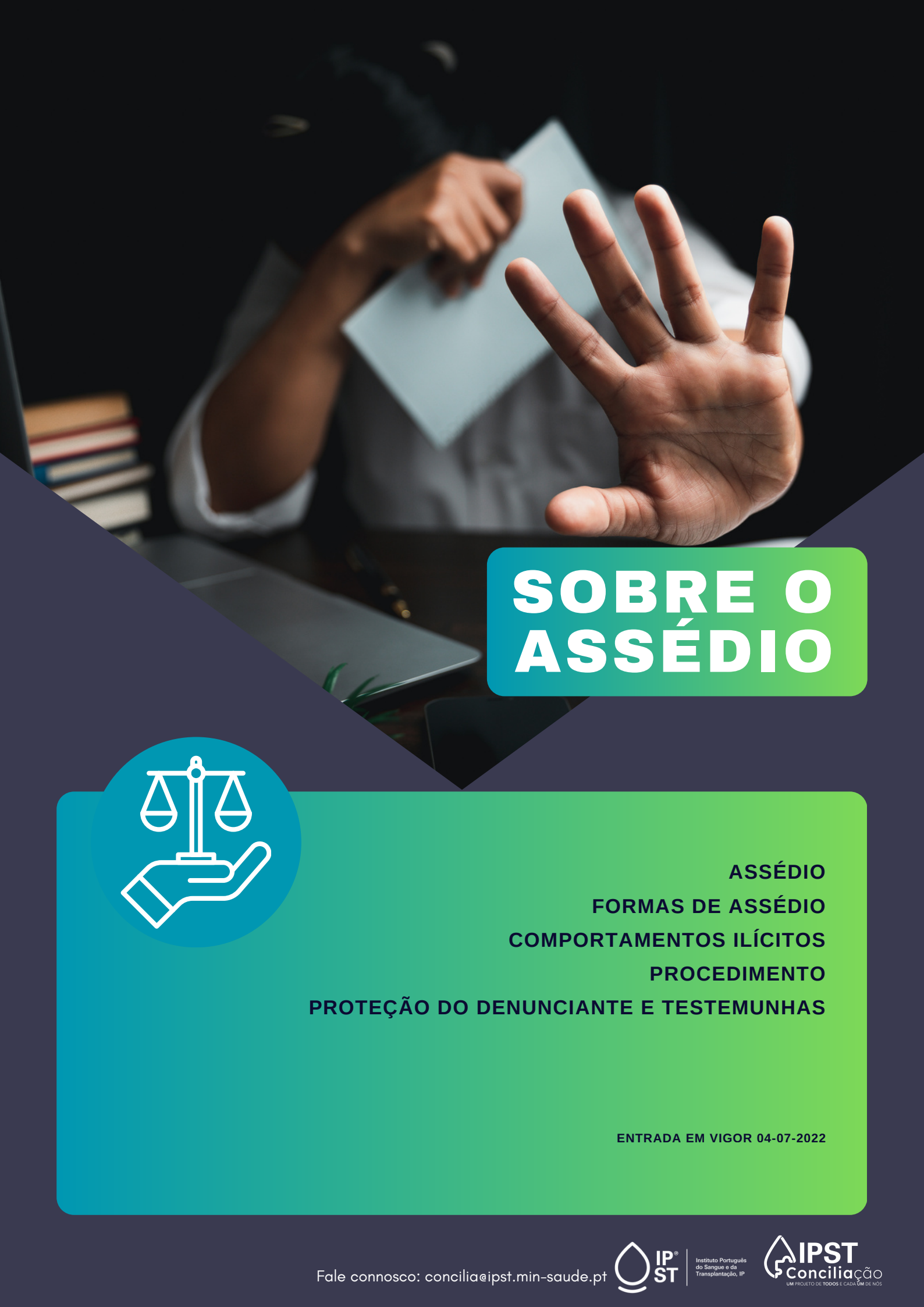
OBJETO

Estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas pelo IPST, IP, constituindo um instrumento auto regulador, 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.



ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente Código aplica-se a todos/as os/as dirigentes do IPST,IP, independentemente da natureza do vínculo contratual, bem como a estagiários e outros colaboradores e a todos os que exerçam atividades nas instalações do IPST, IP.



SOBRE O ASSÉDIO



ASSÉDIO
FORMAS DE ASSÉDIO
COMPORTAMENTOS ILÍCITOS
PROCEDIMENTO
PROTEÇÃO DO DENUNCIANTE E TESTEMUNHAS

ENTRADA EM VIGOR 04-07-2022

Fale connosco: concilia@ipst.min-saude.pt



Instituto Português
do Sangue e da
Transplantação, IP



UM PROJETO DE TODOS E PARA TODOS

ASSÉDIO

1 - É proibido o assédio no local de trabalho ou fora dele, por razões relacionadas com este.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior são considerados comportamentos discriminatórios os adotados, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.

3 - Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado, nomeadamente 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.

4 – Constitui assédio moral o comportamento indesejado, percecionado como abusivo, praticado de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

5- Constitui assédio sexual o comportamento indesejado, percecionado como abusivo, de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número 3.

6 – O assédio é caracterizado pela intencionalidade e pela repetição ou continuação no tempo e pode ocorrer no exercício de funções ou atividades, dentro ou fora das instalações do IPST, IP.



FORMAS DE ASSÉDIO

O assédio pode adotar as seguintes configurações:

- a) Vertical de sentido descendente, quando praticado por superior/a hierárquico/a e/ou chefia direta para com dependente hierárquico/a;
- b) Vertical de sentido ascendente, quando cometido por dependente hierárquico/a para com a chefia direta e/ou superior/a hierárquico/a;
- c) Horizontal, quando realizado por colegas;
- d) Por terceiros, quando efetuado por fornecedores, clientes ou utentes do IPST, IP.



COMPORTAMENTOS ILÍCITOS

Constituem comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho, designadamente, os seguintes:

- a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é executado;
- b) Promover o isolamento social;
- c) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;
- d) Não atribuir quaisquer funções profissionais, o que configura uma violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- e) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- f) Estabelecer sistematicamente funções metas e objetivos de trabalho impossíveis de atingir, ou prazos inexecutáveis de cumprir;
- g) Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar o autor dos mesmos;
- h) Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre trabalhadores;
- i) Dar sistematicamente instruções imprecisas e confusas;
- j) Pedir sistematicamente trabalho urgente, sem necessidade;
- k) Transferir o trabalhador de local de trabalho com a intenção de promover o seu isolamento;
- l) Falar constantemente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
- m) Criar sistematicamente situações objetivas de stress, de modo a provocar o descontrolo na conduta do trabalhador.

PROCEDIMENTO

1 – Sempre que o IPST, IP, tome conhecimento de qualquer comportamento passível de configurar assédio no trabalho, praticado por quem esteja abrangido pelo âmbito de aplicação do presente Código, deve proceder à averiguação da veracidade dos fatos e, em caso de recolha de indícios suficientes, proceder à abertura do competente procedimento disciplinar, nos termos da lei.

2 – Constitui obrigação de todas as pessoas às quais o presente Código é aplicável denunciar quaisquer práticas suscetíveis de indiciar situações de assédio, de que tenham conhecimento, e de prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.

3 - A denúncia, participação ou queixa deve ser apresentada, por escrito, ao Conselho Diretivo do IPST, IP, podendo em alternativa ou cumulativamente ser efetuada junto da Inspeção-Geral de Finanças.

4 - A denúncia, participação ou queixa efetuada nos termos do número anterior 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 vítima e do assediante, bem como dos meios de prova existentes (testemunhal, documental ou pericial).

PROTEÇÃO DO DENUNCIANTE E TESTEMUNHAS

É garantida a confidencialidade relativamente a denunciante e testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio, até à dedução da acusação.

2 – Os denunciante e testemunhas não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados ou sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo.

3 - É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia de assédio no trabalho.



PREVENÇÃO DO ASSÉDIO

Cabe ao Conselho Diretivo do IPST, IP, promover a implementação de medidas preventivas de assédio no trabalho, designadamente:

- a) Privilegiar e difundir uma cultura organizacional assente no princípio da não discriminação e de tolerância zero à prática de assédio;
- b) Promover a realização de ações de formação sobre prevenção do assédio no trabalho;
- c) Divulgar informação sobre comportamentos passíveis de integrar a prática de assédio em contexto laboral e respetivas sanções;
- d) Avaliar os riscos específicos da organização e adotar um procedimento interno formal de queixa (endereço eletrónico próprio para a receção de queixas de assédio);
- e) Instaurar procedimento disciplinar sempre que haja indícios suficientes de atos suscetíveis de integrar a prática de assédio no local de trabalho;
- f) Sancionar disciplinarmente o(s) autor(es) da prática de assédio no trabalho.

MOBBING - ASSÉDIO

“(..)qualquer comportamento abusivo (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, pela sua repetição ou pela sua sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica, ou física de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o clima de trabalho”

9 PIÑUEL, CIT. POR NUNO QUEIROZ DE ANDRADE E TELMO MOURINHO BAPTISTA, “PRÁTICAS DE ASSÉDIO MORAL EM EMPRESAS PORTUGUESAS” IN II CONGRESSO INTERNACIONAL DE CIÊNCIAS JURÍDICO-EMPRESARIAIS, INSTITUTO POLITÉCNICO DE LEIRIA, 2013, PÁG. 112.

“(...)o assédio moral, ou mobbing, conceito intimamente ligado à tutela da dignidade da pessoa que trabalha, encontra-se em plena evolução e pode traduzir-se em comportamentos muito diversificados, constituindo, ainda hoje, “um conceito juridicamente fluído e impreciso””

21 CFR. AC. DE 21-12-2017, RELATORA MARIA JOSÉ COSTA PINTO (PROC. 3225/16.3T8PDL.L1-4).

“assédio moral, enquanto fenómeno, [é] o conjunto reiterado de atos, lícitos ou ilícitos, relacionados entre si pese temporalmente espaçados, conectados com a existência, formação ou execução de uma relação laboral, que se revelam (...) destinados a lesar o destinatário ou geram neste um efeito nocivo, perturbando, constrangendo ou afectando a dignidade do lesado, ou lesados”.

23 PEDRO BARRAMBANA SANTOS, OB. CIT., PÁG. 89.





**ALINHADOS NA
SALVAGUARDA DA
INTEGRIDADE DO
COLABORADOR EM TODAS AS
SUAS DIMENSÕES E
PROMOVENDO O BEM-ESTAR
INDIVIDUAL E COLETIVO**

Fale connosco: concilia@ipst.min-saude.pt



Instituto Português
do Sangue e da
Transplantação, IP



UM PROJETO DE TODOS E CADA UM DE NÓS