

Aprovado pelo  
Conselho Diretivo  
do IPST

# Código de Conduta

PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

Instituto Português do Sangue e da Transplantação  
Serviços Centrais

*Dr. Maria Antónia Escovar*  
Presidente do Conselho Diretivo  
*Dr. Victor Marques*  
Vogal do Conselho Diretivo

8 julho 2026

Área Geral | Processo de Gestão  
Gabinete Jurídico

Julho | 2026

Código Interno  
Se aplicável

2026 | *Insira nº*



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

Com a publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto foi reforçado o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho na Administração Pública e alterada a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, de que se destaca a necessidade de os empregadores públicos procederem à adoção de um código de conduta nesse domínio.

Assim, o IPST, em cumprimento do disposto na alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da LTFP, adota o presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, o qual se rege pelas disposições que se seguem.

### CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES E PRINCÍPIOS GERAIS

#### Artigo 1.º

##### Objeto

1. O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho assenta nos princípios da dignidade da pessoa humana, da proteção da integridade moral e física dos trabalhadores, da igualdade e da não discriminação, constitucionalmente consagrados nos artigos 1.º, 13.º, 25.º e 59.º da Constituição da República Portuguesa.
2. O presente Código estabelece os princípios, regras e procedimentos destinados à prevenção, identificação, eliminação e sancionamento de situações de assédio no trabalho no Instituto Português do Sangue e da Transplantação, I.P. (IPST, I.P.), para promoção de um ambiente de trabalho digno, seguro e respeitador dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

#### Artigo 2.º

##### Âmbito de aplicação

1. O presente Código aplica-se a todos os:
  - a) Dirigentes e trabalhadores, independentemente do vínculo laboral;
  - b) Estagiários, bolseiros e colaboradores;
  - c) Prestadores de serviços, fornecedores e terceiros que desenvolvam atividade nas instalações ou em representação do IPST, I.P.
2. O disposto neste Código aplica-se a comportamentos ocorridos:
  - a) No local de trabalho;
  - b) Fora do local de trabalho, sempre que relacionados com a atividade profissional, incluindo deslocações, formações, eventos sociais institucionais ou comunicações digitais.

#### Artigo 3.º

##### Princípios gerais

- 1 - O IPST, I.P. adota uma política de estrita tolerância zero ao assédio. Todos os abrangidos devem pautar a sua conduta pelos princípios de:
  - a) Igualdade e não discriminação;
  - b) Dignidade da pessoa humana;
  - c) Integridade, urbanidade e respeito mútuo no contexto laboral.
- 2 - No exercício das suas atividades, funções e competências, os trabalhadores, trabalhadoras e chefias do IPST, devem atuar tendo em vista a prossecução do interesse público e do organismo, no respeito pelos princípios da não-discriminação e do combate ao assédio no local de trabalho.
- 3 - Os trabalhadores, trabalhadoras e chefias do IPST, não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, nomeadamente com base na raça ou

etnia, género, orientação sexual, idade, incapacidade ou deficiência física ou psíquica, opinião, ideologia política ou crença religiosa.

4 - Todos os abrangidos pelo âmbito de aplicação deste Código devem, na sua conduta interpessoal, promover a existência de relações cordiais e saudáveis, designadamente demonstrando disponibilidade para com o outro, partilha de informação e espírito de equipa e atuando com civilidade e autodomínio na resolução das situações em contexto profissional.

5 - As pessoas envolvidas nos processos de assédio deverão ser tratadas com respeito e ter a sua dignidade preservada.

6 - Todas as participações de situações passíveis de assédio serão tratadas de forma confidencial e ágil, sendo a sua tramitação urgente.

#### Artigo 4.º

##### Enquadramento legal

O presente código rege-se, designadamente, por:

- a) Código do Trabalho (aprovado pela Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro);
- b) Lei geral do Trabalho em Funções Públicas - LTFP (aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de Junho);
- c) Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto;
- d) Regulamento Geral de Proteção de Dados – RGPD (aprovado pelo Regulamento (UE) 2016/679 Do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016);
- e) Instrumentos estratégicos nacionais em matéria de igualdade e prevenção da violência.

#### Artigo 5.º

##### Definições

1-Para efeitos do presente Código e por força do disposto do artigo 29º do Código do Trabalho, entende-se por:

- a) Assédio: todo o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor 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 intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;
  - b) Assédio moral: comportamento indesejado de natureza psicológica ou física, dotado em regra de carácter reiterado ou sistemático, que afete a dignidade ou integridade do trabalhador;
  - c) Assédio sexual: comportamento indesejado de carácter sexual, sob a forma verbal, não verbal ou física, o qual — dada a sua gravidade ou potencial de constrangimento — dispensa o requisito da reiteração, bastando um único ato isolado para o seu preenchimento;
  - d) Discriminação: qualquer diferenciação, exclusão, restrição ou preferência injustificada com base em fatores pessoais ou sociais, designadamente os previstos no Artigo 24.º do Código do Trabalho (como sexo, raça, idade, religião, orientação sexual, filiação sindical, entre outros);
  - e) Retaliação: qualquer ato ou omissão prejudicial, direta ou indireta, que ocorra em contexto profissional e seja motivado pela apresentação de denúncia ou participação em procedimento de assédio;
  - f) Violência laboral: qualquer forma de agressão física, verbal ou psicológica infligida no contexto ou por causa do exercício da atividade profissional.
- 2 - O assédio no trabalho reveste as seguintes modalidades, quanto à relação entre o autor e a vítima:
- a) Vertical descendente, se praticado por superior hierárquico;
  - b) Vertical ascendente, se praticado pelo trabalhador em relação à chefia;
  - c) Horizontal, se praticado por colegas de trabalho;
  - d) Outro, quando praticado por, ou sobre terceiros.

3 - É vítima de assédio no trabalho qualquer pessoa referida no artigo 2.º, nº 1, bem como terceiros que sejam destinatários da prática de um ato de assédio, independentemente da sua relação com o autor.

4- Não constitui assédio moral, designadamente, o seguinte:

- a) As decisões legítimas advinentes da organização de trabalho;
- b) As situações que, podendo constituir ilícito disciplinar ou criminal, não configuram situações de assédio por não terem carácter repetitivo;
- c) O exercício legítimo do poder hierárquico ou disciplinar, traduzido, designadamente, no poder de direção, na emissão de ordens, na avaliação do desempenho, na emissão de pareceres e de despachos;
- d) A realização de apreciações críticas, por parte das chefias, sobre a qualidade do trabalho apresentado, desde que fundamentadas em evidências

## CAPÍTULO II - MEDIDAS DE PREVENÇÃO E CONTROLO

### Artigo 6.º

#### Deveres do IPST

No âmbito do presente Código, o IPST compromete-se a adotar medidas de diagnóstico, prevenção e combate ao assédio, destinadas a:

- a) Avaliar os riscos psicossociais no local de trabalho;
- b) Fomentar discussões periódicas com os trabalhadores acerca do ambiente no local de trabalho;
- c) Promover um ambiente de trabalho saudável e isento de discriminação ou de situações de assédio de qualquer natureza;
- d) Evitar a utilização das tecnologias digitais para fins discriminatórios;
- e) Averiguar o fundamento de todas as queixas relativas a situações de assédio;
- f) Adotar um procedimento interno formal de queixa, consagrando o regime de proteção do participante e das testemunhas, e garantindo a confidencialidade da informação contida nos respetivos processos;
- g) Proceder a uma análise crítica de situações de potencial assédio no trabalho de forma a reforçar as medidas preventivas existentes ou a definir novas medidas de combate ao assédio moral e sexual no trabalho;
- h) Adotar as medidas adequadas sempre que se verifique uma intervenção de má-fé, baseada em declarações, com o objetivo de levantar suspeitas falsas;
- i) Conservar o registo de todas as queixas e situações investigadas, atento o disposto no Regulamento (UE) 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016 (RGPD), e na Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura a execução desse regulamento europeu na ordem jurídica nacional;
- j) Desenvolver ações de sensibilização e, quando adequado, de formação para prevenção e reação ao assédio;

### Artigo 7.º

#### Deveres de trabalhadores, trabalhadoras e chefias

No âmbito do presente Código, os trabalhadores, trabalhadoras e chefias, têm os seguintes deveres:

- a) Respeitar as normas constantes deste Código onde quer que desenvolvam as suas funções e independentemente da sua posição hierárquica, atividades, responsabilidades ou vínculo laboral;
- b) Adotar comportamentos adequados a uma sã convivência, que reflitam o respeito, a urbanidade e a cidadania exigíveis no seu relacionamento com todas as pessoas com as quais interagem no exercício das suas funções;

- c) Respeitar cada pessoa, independentemente do seu género, nacionalidade, etnia, religião, orientação sexual, convicção ou filiação política ou sindical, incapacidade ou deficiência, estado civil ou grau académico, entre outras situações ou atributos;
- d) Não usar violência, verbal ou física, ou qualquer forma de assédio;
- e) Abster-se de efetuar declarações depreciativas ou usar linguagem imprópria no relacionamento com colegas, superiores hierárquicos ou cidadãos;
- f) Não usar o correio eletrónico ou as plataformas digitais disponibilizadas pelo IPST para o envio de mensagens com conteúdos de natureza ofensiva ou sexual;
- g) Participar ao Conselho Diretivo do IPST por escrito, factos que presenciem ou de que tomem conhecimento suscetíveis de configurar assédio no trabalho;
- h) Participar nas ações de formação sobre prevenção e combate ao assédio no trabalho;
- i) Respeitar a proibição de acesso, envio, afixação, divulgação ou difusão de materiais ou mensagens com conteúdos de natureza pornográfica ou de carácter sexual, explícito ou não, no local de trabalho.

### CAPÍTULO III – QUEIXAS E PROCEDIMENTOS

#### Artigo 8.º

##### Queixas

- 1 - Qualquer trabalhador, trabalhadora ou chefia que se considere alvo de assédio no trabalho deve apresentar uma queixa dirigida ao Conselho Directivo do IPST, através de um endereço de correio eletrónico que será criado especificamente para o efeito.
- 2 - Qualquer pessoa que tenha conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio no IPST, deve participá-las, por escrito ao Conselho Diretivo do IPST e prestar a devida colaboração no procedimento disciplinar que venha a ser instaurado e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.
- 3 - As queixas e participações mencionadas nos números anteriores devem ser detalhadas e circunstanciadas, contendo a descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de configurar assédio no trabalho, a hora e local em que estes ocorreram, bem como a identidade da pessoa que é autora da queixa, a identidade da vítima e da pessoa assediante e os meios de prova que possam existir.

#### Artigo 9.º

##### Regime de proteção ao participante e testemunhas

1. 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, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte.
2. A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo.

#### Artigo 10.º

Participações infundadas e dolosas ou contendo matéria difamatória ou injuriosa  
Quando se conclua que a participação é infundada e dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória ou injuriosa, o IPST promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar e participa o facto criminalmente.

#### Artigo 11.º

##### Procedimentos

- 1 - Sempre que, após a averiguação de factos participados, se verifique que estes indiciam uma situação suscetível de configurar assédio nos termos previstos no presente Código, será instaurado um processo de natureza disciplinar, nos termos previstos na legislação em vigor sobre a matéria.
- 2 - A instauração de um processo de natureza disciplinar, nos termos previstos no número anterior, não prejudica a responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja eventualmente lugar relativamente a qualquer infração.
- 3 - Os processos instaurados nos termos do presente Código devem ser conduzidos por trabalhadores ou trabalhadoras do IPST, designados pelo Conselho Diretivo do IPST.
- 4 - As pessoas queixosas ou participantes de práticas suscetíveis de consubstanciar situações de assédio devem colaborar no âmbito dos eventuais processos de natureza disciplinar ou de investigação contraordenacional ou criminal.

### CAPÍTULO IV - REGIME SANCIONATÓRIO E RESPONSABILIDADE CIVIL

#### Artigo 12.º

##### Regime sancionatório

- 1 - Os profissionais e as chefias envolvidas em comportamentos que configurem práticas de assédio, bem como aqueles que fizerem denúncias de má-fé, estão sujeitos a ações de natureza disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e, supletivamente, do Código do Trabalho.
- 2 - O assédio assume particular gravidade por violar os deveres gerais do trabalhador em funções públicas, designadamente o dever de prossecução do interesse público, o dever de correção, o dever de zelo, o dever de lealdade e o dever de respeito.
- 3 - O assédio pode originar as seguintes sanções disciplinares aplicáveis aos profissionais em funções públicas pelas infrações que cometam:
  - a) Repreensão escrita;
  - b) Multa;
  - c) Suspensão;
  - d) Despedimento disciplinar;
  - e) Cessaçãõ da comissão de serviço.
- 4 - Caso o assédio seja praticado por dirigente ou superior hierárquico assume uma especial censurabilidade jurídica por envolver abuso de autoridade e violação dos deveres de liderança ética e proteção dos subordinados.

#### Artigo 13.º

##### Consequências legais de situações de assédio

- a) O IPST deve instaurar processos de natureza disciplinar, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho.
- b) A prática de assédio constitui também contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei, que dão origem aos respetivos procedimentos a instaurar pelas entidades competentes.
- c) A prática de qualquer conduta suscetível de configurar o conceito de assédio, em qualquer das suas modalidades, confere à vítima o direito de ser indemnizada por danos patrimoniais e não patrimoniais.

d) A reincidência em comportamentos abusivos por parte de qualquer pessoa, bem como qualquer forma de retaliação registada durante o processo instaurado, pode agravar as eventuais sanções que venham a ser determinadas.

#### Artigo 14.º

##### Justa causa de cessação do vínculo

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 pela entidade patronal, é susceptível de constituir justa causa de cessação do vínculo laboral por parte do trabalhador.

### CAPÍTULO V - DISPOSIÇÕES FINAIS E ENTRADA EM VIGOR

#### Artigo 15.º

##### Divulgação

1 - O presente Código é divulgado no sítio do IPST na Intranet.

2 - O presente Código é apresentado e explicado às pessoas que iniciem funções no IPST.

#### Artigo 16.º

##### Avaliação e revisão das medidas implementadas

O presente Código e o seu impacto serão objeto de avaliação anual, tendo em vista a sua melhoria, bem como dos processos instituídos para o seu cumprimento.

#### Artigo 17.º

##### Disposições Finais

Em tudo o que não esteja expressamente previsto no presente Código de Conduta, aplica-se o disposto no Código do Trabalho, e na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP).

#### Artigo 18.º

##### Aprovação e vigência

1 - O presente Código é aprovado pelo Conselho Directivo

2 - O presente Código entra em vigor no dia útil seguinte ao da sua publicação na Intranet do IPST.