



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

Agosto 2024



LABORATÓRIO NACIONAL DE ENGENHARIA CIVIL



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

## **PREÂMBULO**

A Constituição da República Portuguesa estabelece no seu artigo 59.º, n.º 1, alínea b), que todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Com a entrada em vigor da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, saiu reforçado o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no setor privado e na Administração Pública, procedendo à alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Cabe ao Laboratório Nacional de Engenharia Civil, I.P. (LNEC) definir e implementar medidas em conformidade, adotando para o efeito o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, em conformidade com a alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da LTFP, e a demais legislação vigente, procurando garantir o respeito e a cooperação entre todos os trabalhadores num ambiente de trabalho respeitoso e digno, não sendo admissíveis ou toleradas quaisquer práticas de assédio.

O presente Código dá cumprimento ao imperativo legal, assumindo-se como ferramenta na resolução de questões relacionadas com a prática de assédio no trabalho, comprometendo todos os trabalhadores ou colaboradores do LNEC, I.P. na formação de um ambiente de trabalho saudável, através da promoção de valores éticos, morais e legais, com respeito pelos valores da não discriminação e de combate ao assédio moral e sexual no trabalho.

Considerando que o LNEC pretende assegurar uma política ativa no sentido de prevenir, combater e eliminar comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho, em cumprimento da legislação aplicável, é aprovado o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, o qual se rege pelas disposições que se seguem:

## **CAPÍTULO I**

### **DISPOSIÇÕES GERAIS E INTRODUTÓRIAS**

#### **Artigo 1.º**

#### **Lei Habilitante**

O presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho é elaborado ao abrigo do disposto no artigo 21.º, número 1, alínea h), da Lei n.º 3/2004, de 15 de janeiro, e dos artigos 71.º, número 1,

alínea k) e 75.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua atual redação, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

## Artigo 2.º

### Objeto

O presente Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho estabelece um conjunto de princípios, linhas de orientação e regras que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas no LNEC, IP, 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 3.º

### Âmbito de aplicação

O presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho aplica-se a todos os trabalhadores, incluindo o pessoal dirigente, ou a eles equiparados, independentemente do vínculo de emprego público a que se encontram sujeitos, bem como a bolseiros e outros colaboradores e a todos os que exerçam atividade nas instalações do LNEC, I.P., ficando igualmente abrangidos todos aqueles que prestem serviço a título ocasional ou temporário, designadamente ao abrigo de estágios, formações em contexto de trabalho, protocolos com entidades externas, entre outros.

## Artigo 4.º

### Assédio

Nos termos do artigo 29.º do Código de Trabalho:

1. É proibida a prática de assédio.
2. A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, aplicando-se o disposto no artigo 28.º do Código de Trabalho.
3. A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.

## Artigo 5.º

### Definições e Formas de Assédio

1. Constitui assédio moral, o conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou ainda, em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física. 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, podendo traduzir-se, designadamente, nas seguintes dimensões:

a) Isolamento social:

- Promover o isolamento social de colegas, subordinados ou dirigentes;
- Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as forçando o seu isolamento face a outros colegas e superiores hierárquicos;
- Transferir o trabalhador de setor com a clara intenção de promover o seu isolamento.

b) Perseguição profissional:

- Desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas, subordinados ou dirigentes;
- Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;
- Não atribuir constantemente quaisquer funções ao trabalhador, traduzido na falta de ocupação efetiva;
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que haja essa necessidade;
- Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- Apropriar-se regularmente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas, de subordinados ou dirigentes, sem identificar o autor das mesmas;
- Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas, subordinados ou dirigentes, ou relativas ao funcionamento da entidade empregadora, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais trabalhadores e colegas;
- Definição de objetivos impossíveis de atingir;
- Desvalorização sistemática do trabalho;
- Atribuição de funções desadequadas.

c) Intimidação:

- Fazer ameaças de despedimento recorrentemente;
- Criar sistematicamente situações objetivas de tensão, de forma a provocar descontrolo no destinatário da conduta;
- Falar sistematicamente aos gritos, de forma a intimidar.

d) Humilhação pessoal:

- Ridicularizar, direta ou indiretamente, uma característica física ou psicológica de colegas, subordinados ou dirigentes;
- Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou dirigentes;

- Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referente a sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde, entre outros, de outros colegas, subordinados ou dirigentes;
  - Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou colega tem problemas mentais e/ou familiares.
2. Constitui assédio sexual, o conjunto de comportamentos indesejados de carácter sexual, percecionados como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa, e traduzir-se, designadamente, nas seguintes dimensões:
- a) Insinuações sexuais:
    - Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
    - Dar atenção sexual indesejada;
    - Realizar telefonemas, enviar cartas, mensagens de texto, ou contactos através de redes sociais, indesejados, de carácter sexual;
    - Enviar reiteradamente desenhos, fotografias ou imagens indesejados e de teor sexual;
    - Enviar convites persistentes para a participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
    - Fazer perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada;
    - Fazer propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual.
  - b) Contacto físico e agressão sexual:
    - Promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
    - Agredir ou tentar agredir sexualmente.
  - c) Aliciamento:
    - Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional.
3. Situações de carácter isolado, ainda que não se considerem assédio, podem constituir crime, devendo ser tratadas no âmbito penal e/ou disciplinar.
4. Não constitui assédio moral, designadamente:
- a) O conflito laboral isolado ou pontual;
  - b) As agressões pontuais, quer físicas quer verbais (as quais podem constituir crime, mas não serão consideradas assédio por não possuírem um carácter reiterado), que serão tramitadas de acordo com os instrumentos legais adequados;

- c) O legítimo exercício do poder hierárquico disciplinar;
  - d) As decisões relativas à organização do trabalho, desde que conformes com o contrato de trabalho e com a legislação laboral em vigor;
  - e) A pressão inerente ao exercício de cargos de alta responsabilidade.
5. Não constitui assédio sexual, designadamente:
- a) A livre aproximação romântica, que não seja indesejada;
  - b) Os elogios cortesios ocasionais.
6. O assédio pode, ainda, adotar as seguintes configurações:
- a) Vertical de sentido descendente, quando praticado pelo superior hierárquico para com dependente hierárquico;
  - b) Vertical de sentido ascendente, quando praticado por dependente hierárquico para com superior hierárquico;
  - c) Horizontal, quando praticado por colegas de trabalho;
  - d) Outro, quando praticado por terceiros.

## CAPÍTULO II PROCEDIMENTO INTERNO

### Artigo 6.º

#### Denúncia e procedimentos em caso de assédio

1. Qualquer pessoa que se considere vítima de assédio moral ou sexual, nos termos constantes deste Código, deve comunicar a situação à Direção de Serviços de Recursos Humanos e Logística ou ao Conselho Diretivo através de qualquer meio de comunicação.
2. Constitui obrigação de todos os colaboradores do LNEC denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais procedimentos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.
3. O conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho dá lugar à abertura de um procedimento disciplinar nos termos do artigo 176.º e seguintes, da LGTF.
4. A instauração de procedimento disciplinar não prejudica a responsabilidade civil ou criminal a que haja lugar.
5. 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(s) e de quem assedia, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial eventualmente existentes.
6. A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.
7. Quando se conclua que a queixa ou denúncia é infundada ou dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória, em particular quando a própria queixa configura

assédio, deve ser promovida a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha.

8. Constitui justa causa de cessação do vínculo, pelo trabalhador, 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.

#### Artigo 7.º

##### Confidencialidade e Garantias

1. É garantida a confidencialidade relativamente a denunciantes e testemunhas até à dedução da acusação.
2. Os intervenientes no processo não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no exercício das suas funções ou em virtude delas, mesmo após a cessação das mesmas.
3. É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.

### CAPÍTULO III

#### REGIMES SANCIONATÓRIOS

#### Artigo 8.º

##### Sanções

1. Após averiguação dos factos, o LNEC, I.P. instaura procedimento disciplinar, nos termos da LTFP, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações ou comportamentos suscetíveis de indiciar prática de assédio no trabalho.
2. A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, nos termos do número 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho, sem prejuízo de eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.
3. Quando os atos ou os comportamentos suscetíveis de indiciar a prática de assédio no trabalho sejam imputados a prestadores de bens ou serviços, o LNEC, I.P. deverá instaurar processo de averiguações tendente ao apuramento dos factos e atuar em conformidade.

#### 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 LNEC, I.P. promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar e participa o facto criminalmente.

## CAPÍTULO IV

### PREVENÇÃO DO ASSÉDIO

## Artigo 11.º

### Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

1. Qualquer pessoa abrangida por este Código deve adotar uma postura de prevenção, denúncia, combate e eliminação de comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho.
2. Compete ao Conselho Diretivo do LNEC, I.P., ou a quem este delegue a competência, a implementação de ações concretas no âmbito da prevenção e combate ao assédio moral e sexual no trabalho, nomeadamente:
  - a) Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, promovendo um clima de tolerância à diversidade e respeito pela diferença, fazendo uma gestão adequada de conflitos;
  - b) Fomentar a informação e formação interna em matéria de prevenção e combate ao assédio e gestão de conflitos no trabalho;
  - c) Garantir a divulgação do presente Código a todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes, incluindo aqueles que prestem serviço no LNEC, I.P. a título ocasional ou temporário;
  - d) Garantir no processo de admissão/contratação de novos trabalhadores, a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código.
3. No exercício das suas funções, as pessoas abrangidas por este Código, têm o dever de adotar as seguintes normas de boa conduta:
  - a) Respeitar os princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
  - b) Desenvolver a sua atividade garantindo o respeito pelo princípio da igualdade de tratamento, abstendo-se de adotar comportamentos discriminatórios, em especial, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, ideologia política ou religião.
  - c) Relacionar-se com os colegas, superiores hierárquicos ou outros colaboradores na sua dependência evitando promover o isolamento social de qualquer um deles.
  - d) Abster-se de práticas de perseguição profissional, quer através da desvalorização sistemática do trabalho executado, quer por via da definição de objetivos, metas ou prazos inexecutáveis de cumprir, quer ainda pela atribuição de funções desadequadas à categoria profissional.
  - e) Abster-se de quaisquer práticas intimidatórias, tais como ameaças recorrentes de despedimento com o objetivo de provocar o descontrolo ou de criar sistematicamente situações de tensão.

- f) Exibir práticas de integridade que evitem a humilhação pessoal dos colegas, superiores hierárquicos ou outros colaboradores na sua dependência, devido a características físicas, psicológicas ou outras.
- g) Abster-se de quaisquer práticas de assédio sexual, quer através de insinuações sexuais, atenção sexual não desejada, contacto físico e agressão sexual ou aliciamento.

## CAPÍTULO V DISPOSIÇÕES FINAIS

### Artigo 12.º

#### Publicitação e Divulgação

Com a sua entrada em vigor, deve o presente Código ser amplamente divulgado junto de todos os trabalhadores e dirigentes das unidades orgânicas, incluindo aqueles que prestem serviço a título ocasional ou temporário.

O presente Código ficará disponível no portal e na Intranet do LNEC, I.P.

### Artigo 13.º

#### Revisão

O presente Código será objeto de revisão sempre que tal se afigure necessário.

### Artigo 14.º

#### Entrada em vigor

O presente Código, depois de aprovado por deliberação do Conselho Diretivo do LNEC, I.P., entra em vigor no dia seguinte à sua publicitação.

### Artigo 15.º

#### Legislação subsidiária

Em tudo o que não estiver previsto no presente Código, aplicar-se-ão as disposições legais previstas na LTFP.

Aprovado em Agosto 2024

O CONSELHO DIRETIVO,



Laura Maria Mello Saraiva  
Caldeira

Presidente



Eduardo Manuel Cabrita  
Fortunato

Vogal



Ana Maria Vicente da Silva  
Horta

Vogal





Av do Brasil 101 • 1700-066 LISBOA • PORTUGAL  
tel. (+351) 21 844 30 00  
lnecc@lnecc.pt [www.lnecc.pt](http://www.lnecc.pt)