

## **CÓDIGO DE BOA CONDUTA DO INSTITUTO NACIONAL DE EMERGÊNCIA MÉDICA, I.P., PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO**

O Instituto Nacional de Emergência Médica, I. P. (INEM) é um Instituto Público, integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa e financeira e património próprio e prossegue as atribuições do Ministério da Saúde, sob superintendência e tutela do respetivo ministro.

No âmbito da sua missão, o INEM, os seus trabalhadores(as), colaboradores(as) e titulares de cargos dirigentes devem pautar-se, entre outros, pelos princípios do rigor e transparência, da legalidade, da não discriminação e da boa-fé, e pelo cumprimento de uma política de tolerância zero relativamente a práticas de assédio moral ou sexual, por forma a gerar e manter a credibilidade e o prestígio da instituição, conferindo a todos(as) uma responsabilidade acrescida no que respeita à sua conduta.

Assim, considerando:

- Ser inaceitável a existência de comportamentos indesejáveis por parte, quer de dirigentes ou elementos com funções de responsabilidade/coordenação, quer de qualquer trabalhador(a) ou colaborador(a), que afetem a dignidade da mulher e do homem no trabalho;
- Que esses comportamentos podem ser, explícita ou implicitamente, utilizados como fundamento de decisões que afetem o acesso do(a) trabalhador(a) à formação profissional, à sua continuação no posto de trabalho, à sua promoção ou a quaisquer outras decisões relativas ao trabalho;
- Que tais comportamentos são passíveis de criar um ambiente intimidador, hostil ou humilhante para a pessoa a que se dirigem;
- O objetivo de impedir a ocorrência de assédio no trabalho e, caso ele ocorra, a necessidade de garantir a aplicação das medidas adequadas para punir e prevenir a sua repetição;
- O estatuído na alínea K do n.º 1 do artigo 71.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, (LTFP), na sua versão atual que determina: *“Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.”*
- O compromisso público da defesa dos valores da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho;

Aprova-se, o seguinte Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, enquanto instrumento de regulação pelo INEM, que se assume como instrumento privilegiado na resolução de questões éticas, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeito:

## **CAPÍTULO I**

### **Disposições introdutórias**

#### **Artigo 1.º**

##### **Objeto**

O presente Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, doravante designado por Código, estabelece um conjunto de princípios, orientações e procedimentos que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas pelo Instituto Nacional de Emergência Médica, I. P. (INEM), constituindo um instrumento de regulação e expressão de uma política ativa por forma a divulgar, prevenir, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

#### **Artigo 2.º**

##### **Âmbito de aplicação**

Este Código aplica-se a todos(as) os(as) trabalhadores(as), colaboradores(as) e titulares de cargos dirigentes do INEM, independentemente do vínculo de emprego público a que se encontram sujeitos, bem como a todos(as) os(as) que exercem atividade profissional nas suas instalações.

#### **Artigo 3.º**

##### **Princípios Gerais**

1. O INEM assume uma política de condenação e não consentimento de qualquer forma de assédio, sendo proibida a prática de assédio no local de trabalho ou fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este, nomeadamente a adoção de comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.
2. No exercício das suas atividades, funções e competências, o INEM e todas as pessoas referidas no Artigo 2.º, devem atuar tendo em vista a prossecução da missão e dos interesses do Instituto, no respeito pelos princípios da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.
3. O presente Código incide sobre todas as relações estabelecidas no âmbito da atividade do INEM, quer esta se desenvolva no horário de trabalho normal ou fora dele, na sua sede, delegações ou noutros locais, de forma presencial ou através de tecnologias de informação e comunicação.

#### **Artigo 4.º**

##### **Definição de assédio**

1. Entende-se por assédio a prática de um 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.
2. Constitui assédio moral o conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal ou

não verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante, ou em atos que podem incluir violência psicológica ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

3. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número um.

#### **Artigo 5.º**

##### **Autores e vítimas**

1. O assédio no trabalho pode ser:
  - a. Vertical descendente, quando praticado por superior hierárquico sobre subordinado;
  - b. Vertical ascendente, quando praticado por subordinado sobre superior hierárquico;
  - c. Horizontal, quando praticado entre colegas de trabalho;
  - d. Outro, quando praticado por ou sobre terceiros.
2. É vítima de assédio no trabalho qualquer pessoa referida no Artigo 2.º, independentemente da sua relação hierárquica com o(a) assediante, bem como terceiros que sejam destinatários da prática de um ato de assédio.

## **CAPÍTULO II**

### **Procedimento interno**

#### **Artigo 6.º**

##### **Denúncia**

1. Qualquer pessoa a quem se aplique o presente Código, que se considere alvo de assédio no trabalho deve reportar a situação, por escrito, ao seu superior hierárquico imediato, ou ao superior hierárquico a seguir caso o assediador seja o superior hierárquico imediato, ou diretamente ao Conselho Diretivo do INEM.
2. Todos os que tenham conhecimento de práticas suscetíveis de indiciar situações de assédio no trabalho ou de que um(a) trabalhador(a), colaborador(a), dirigente ou elemento com funções de responsabilidade/coordenação, praticou infração disciplinar por práticas de assédio no trabalho, têm a obrigação de denunciar a situação a qualquer superior hierárquico daquele ou ao Conselho Diretivo do INEM e devem prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.
3. Os superiores hierárquicos dos elementos referidos no número anterior, a quem tenha sido denunciada uma situação que possa configurar a prática de assédio no trabalho, devem reportar imediatamente a situação ao Conselho Diretivo do INEM, por escrito.
4. As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho praticados por terceiros que não exerçam funções no INEM, são objeto de queixa, a efetuar pelo Conselho Diretivo do INEM, pela vítima ou por qualquer trabalhador(a) que deles tenha conhecimento, junto da Inspeção Geral de Finanças.

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 7.º

##### Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia

1. As denúncias ou participações devem ser o mais detalhadas possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio no trabalho, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da vítima e do assediante, bem como dos meios de prova eventualmente existentes.
2. As denúncias, participações ou queixas, se meramente verbais, serão sempre reduzidas a escrito logo que possível.
3. As denúncias, participações ou queixas relativas a situações de assédio no trabalho, podem ser feitas através da plataforma HER+ (*Health Event & Risk Management*), ou equivalente, em utilização no INEM, em processo que possibilite a manutenção do anonimato do(a) denunciante.
4. As denúncias, participações ou queixas relativas a situações de assédio no trabalho, podem ainda ser feitas através do endereço eletrónico do INEM criado especificamente para esse efeito: "[assedio.trabalho@inem.pt](mailto:assedio.trabalho@inem.pt)".
5. A Inspeção Geral de Finanças (IGF) disponibiliza um formulário para participação eletrónica de queixas de assédio em contexto laboral no setor público na seguinte página da internet "<https://www.igf.gov.pt/transparencia/informacao-assedio/paginas-participacao-assedio/nova-participacao.aspx>", bem como um endereço eletrónico específico ("[LTFP.art4@igf.gov.pt](mailto:LTFP.art4@igf.gov.pt)") para quaisquer comunicações relacionadas com o assédio laboral no setor público.
6. A informação disponibilizada pela IGF sobre a identificação de práticas e medidas de prevenção, de combate e reação a situações de assédio, poderá ser tida em consideração no tratamento das situações de assédio no trabalho de que o INEM tome conhecimento.

### CAPÍTULO III

#### Regimes sancionatórios

#### Artigo 8.º

##### Procedimentos e responsabilidade civil

1. Após averiguação dos factos denunciados, o Conselho Diretivo do INEM instaura procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, sempre que concluir que a situação configura a prática de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar ou constituir práticas de assédio no trabalho.
2. A prática de assédio no trabalho constitui também contraordenação muito grave, prevista no artigo 29.º, n.º 5 do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei, podendo dar origem aos respetivos procedimentos, a instaurar pelas entidades competentes.

3. A verificação da prática de assédio no trabalho 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.

#### **Artigo 9.º**

##### **Publicidade da decisão**

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

#### **Artigo 10.º**

##### **Confidencialidade e garantias**

1. É garantido um regime específico de proteção para denunciante(s) e testemunha(s) nos procedimentos relacionados com situações de assédio no trabalho, devendo ser assegurada a sua confidencialidade até à dedução da acusação.
2. Os(as) trabalhadores(as), colaboradores(as) e dirigentes do INEM, 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. Deve ser garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.
4. O(s) denunciante(s) e a(s) testemunha(s), indicada(s) ou não pelo(s) denunciante(s), não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio no trabalho até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.
5. A retaliação sobre o(s) denunciante(s) ou a(s) testemunha(s) constitui uma violação grave a este Código e, como o próprio assédio, está sujeita a procedimento disciplinar.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Prevenção do assédio**

#### **Artigo 11.º**

##### **Medidas preventivas**

1. Cabe ao Presidente do Conselho Diretivo do INEM, ou a quem este delegue essa competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:
  - a) Consulta regular aos(às) trabalhadores(as) de todas as Unidades Orgânicas do INEM;
  - b) Consulta regular aos Dirigentes das Unidades Orgânicas e elementos com funções de responsabilidade/coordenação;



- c) Constituir uma Comissão composta por dois elementos, um designado pelo Presidente do Conselho Diretivo e um designado pela Comissão de Trabalhadores do INEM, 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 garantir a existência de mecanismos internos eficazes para comunicação de irregularidades, assegurando-se que os mesmos observam as normas legais, designadamente, em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da inexistência de represálias sobre o(s) denunciante(s)/testemunha(s);
  - e) Fomentar a informação e a formação internas em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
  - f) Garantir a divulgação deste Código a todos(as) os(as) trabalhadores(as), colaboradores(as) e titulares de cargos dirigentes do INEM;
  - g) Garantir que, no processo de admissão, os novos(as) trabalhadores(as) são informados(as) sobre o presente Código e declaram, por escrito, que dele tiveram conhecimento e que aceitam as suas normas.
2. Compete aos trabalhadores e colaboradores do INEM:
- a) Respeitar as normas constantes deste Código onde quer que desenvolvam as suas funções e independentemente da sua posição hierárquica, funções, responsabilidades ou tipo de vínculo laboral;
  - b) Adotar um comportamento responsável, medido de acordo com os padrões de sã convivência, respeito, urbanidade e cidadania exigíveis no seu relacionamento com o INEM, os seus representantes, chefias, colegas de trabalho, prestadores de serviços, utentes, estabelecimentos prestadores de cuidados de saúde, e/ou quaisquer terceiros com quem contactem no exercício das suas funções;
  - c) Agir de forma a evitar que se verifiquem, ou repitam, comportamentos suscetíveis de serem considerados assédio, que presenciem ou de que tomem conhecimento;
  - d) Participar, por escrito, a prática de assédio ao superior hierárquico e/ou Conselho Diretivo e, quando indicado, às entidades externas competentes.

## **CAPÍTULO V**

### **Disposições Finais**

#### **Artigo 12.º**

#### **Publicitação e Divulgação**

1. O presente Código será objeto de publicitação através do correio eletrónico institucional, ficando disponível na intranet e no sítio eletrónico do INEM.

2. O presente Código deve ser divulgado junto dos que iniciam funções, de acordo com o previsto na alínea g) do artigo 11.º.

**Artigo 13.º**

**Revisão**

O presente Código deve ser revisto sempre que tal se justifique.

**Artigo 14.º**

**Entrada em vigor**

O presente Código entra em vigor, após a sua aprovação, na data da sua publicitação e divulgação, nos termos do número um do Artigo 12.º.

O Presidente do Conselho Diretivo



---

(Luís Meira)

O Vogal do Conselho Diretivo



---

(Pedro Lavinha)

