



REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES

Secretaria Regional das Finanças, Planeamento e Administração Pública  
Direção Regional da Organização, Planeamento e Emprego Público

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

Revisão 01  
Novembro de 2022



Canada dos Melancólicos  
9700-121 Angra do Heroísmo  
Tel. 295 245 000  
Correio Eletrónico: [dropep@azores.gov.pt](mailto:dropep@azores.gov.pt)





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

A Direção Regional da Organização, Planeamento e Emprego Público (DROPEP), serviço executivo da Secretaria Regional das Finanças, Planeamento e Administração Pública (SRFPAP), dotado de autonomia administrativa, com competências nas áreas da administração pública regional, com a sua orgânica publicada no Decreto Regulamentar Regional n.º 14/2022/A, de 02 de setembro de 2022, que aprova a orgânica e o quadro de pessoal dirigente e de chefia da Secretaria Regional das Finanças, Planeamento e Administração Pública.

No âmbito da sua Missão, a DROPEP, tal como os seus trabalhadores e titulares de cargos dirigentes, deve pautar-se, entre outros, pelos princípios do rigor e transparência, da legalidade, da não discriminação e da boa-fé, por forma a gerar e manter a credibilidade e o prestígio do serviço, conferindo a todos os trabalhadores uma responsabilidade acrescida no que respeita à sua conduta.

Assim,

Considerando que comportamentos indesejáveis por parte quer de superiores hierárquicos, quer de qualquer trabalhador, que afetem a dignidade da mulher e do homem no trabalho são inaceitáveis;

Considerando que esses comportamentos podem ser explícita ou implicitamente utilizados como fundamento de decisões que afetem o acesso ao trabalhador à formação profissional, à sua continuação no posto de trabalho, à sua promoção ou qualquer outra decisão relativa ao trabalho;

Considerando que tais comportamentos são passíveis de criar um ambiente intimidador, hostil ou humilhante para a pessoa a que se dirigem;

Considerando o objetivo de impedir a ocorrência de assédio e, caso ele ocorra, garantir a aplicação das medidas adequadas para punir e prevenir a sua repetição;

Considerando que a tutela da dignidade humana acresce à tutela da igualdade e da não discriminação e que o direito internacional e convencional tem considerado o assédio no trabalho como um atentado ao trabalho digno;

Considerando que a Carta Social Europeia, no seu artigo 26º, trata o assédio moral e sexual do trabalhador, com vista a assegurar o exercício efetivo do direito de todos os trabalhadores à proteção da sua dignidade no trabalho, promovendo a sensibilização, a informação e a prevenção em matéria de assédio no local de trabalho, ou em relação com o trabalho, e a tomar todas as



REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES

Secretaria Regional das Finanças, Planeamento e Administração Pública  
Direção Regional da Organização, Planeamento e Emprego Público

medidas apropriadas para proteger os trabalhadores contra tais comportamentos, designadamente em matéria de atos condenáveis ou explicitamente hostis e ofensivos dirigidos reiteradamente contra qualquer assalariado no local de trabalho e a tomar todas as medidas apropriadas para proteger os trabalhadores contra tais comportamentos;

Considerando que o combate ao assédio no trabalho significa o reforço da dimensão qualitativa do trabalho, o qual passa pela melhoria das relações sociais no local de trabalho, em conformidade com a Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho 8200/2339 (INI) de 20 de setembro de 2001 e com os compromissos assumidos pela União Europeia na sua agenda social, de que são exemplos, no quadro geral de igualdade no tratamento no emprego e na atividade profissional, a Diretiva do Conselho 2000/78/CE, do Conselho de 27 de novembro de 2000, a Diretiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de setembro de 2002 e a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006;

Considerando que a Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 59.º, nº 1, alínea b), estabelece que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes e que a tutela do assédio moral e sexual é reforçada pelo conteúdo da norma que se contem no seu artigo 13.º, bem como a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas estabelece no artigo 71.º, que o empregador público deve respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador e proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico, como moral;

Considerando ainda o compromisso público da defesa dos valores da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho, assume-se este Código de Conduta como um instrumento privilegiado na resolução de questões éticas, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita.

Assim, aprova-se o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho da Direção Regional da Organização, Planeamento e Emprego Público, em execução do disposto na alínea K) do n.º 1 do artigo 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo a Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, adota-se e após serem auscultados os interessados, em conformidade como previsto no n.º 2 do artigo 75.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo a Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, aprova-se, ao abrigo, conjugadamente da alínea d) do n.º 1 do artigo 7.º do Estatuto do Pessoal Dirigente da Administração Central, Local e Regional do Estado, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, e alínea n) do artigo 135.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 7/2013/A, de 11 de julho, alterado e republicado pelo Decreto Regulamentar Regional



REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES  
Secretaria Regional das Finanças, Planeamento e Administração Pública  
Direção Regional da Organização, Planeamento e Emprego Público

nº13/2014/A, de 7 de agosto, conjugado com a alínea g) do artigo 17º e alínea e) do nº 11 do artigo 19º do Decreto Regulamentar Regional nº 28/2020/A, de 10 de dezembro.

O Diretor Regional





## Índice

<b>CAPÍTULO I – Disposições Introdutórias</b> .....	6
<b>Artigo 1º - Objeto</b> .....	6
<b>Artigo 2º - Âmbito de Aplicação</b> .....	6
<b>Artigo 3º - Princípios Gerais</b> .....	6
<b>Artigo 4º - Definição de Assédio</b> .....	7
<b>Artigo 5º - Autores e Vítimas</b> .....	7
<b>CAPÍTULO II – Infrações Disciplinares, Sanções e Disposições Especiais</b> .....	7
<b>Artigo 6º - Denúncia</b> .....	7
<b>Artigo 7º - Forma e Conteúdo</b> .....	8
<b>Artigo 8º - Infração Disciplinar e Sanções</b> .....	8
<b>Artigo 9º- Regime de Proteção ao denunciante e testemunhas</b> .....	8
<b>CAPÍTULO III – Prevenção ao Assédio</b> .....	9
<b>Artigo 10º - Medidas Preventivas</b> .....	9
<b>CAPÍTULO IV – Disposições Finais</b> .....	9
<b>Artigo 11º - Entrada em Vigor</b> .....	9



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

### **CAPÍTULO I Disposições introdutórias**

#### **Artigo 1º**

##### **Objeto**

1. O presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas na Direção Regional da Organização, Planeamento e Emprego Público (DROPEP), constituindo um instrumento autorregulador, bem como da 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 2º**

##### **Âmbito de Aplicação**

1. Este Código aplica-se a todos os dirigentes e trabalhadores da Direção Regional da Organização, Planeamento e Emprego Público (DROPEP), independentemente do vínculo contratual, aplicando-se ainda a todos os que exerçam a sua atividade profissional nas instalações desta entidade.

#### **Artigo 3º**

##### **Princípios Gerais**

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, a DROPEP e os seus dirigentes e trabalhadores devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da mesma, no respeito pelos princípios da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
2. Os dirigentes e trabalhadores da DROPEP não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades desta Direção Regional, nomeadamente com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.
3. A DROPEP assume uma política de não consentimento à prática de assédio no trabalho, sendo proibido em qualquer das suas formas.



## **Artigo 4º**

### **Definição 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 como sendo a prática/comportamento intencional, sistemático e indesejado, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
3. O assédio moral consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, podendo abranger a violência física e/ou psicológica.
4. O assédio é sexual quando se trate de um comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo ou com conotação sexual que afetem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física.

## **Artigo 5º**

### **Autores e Vítimas**

1. O assédio pode ser praticado por qualquer superior hierárquico (vertical) ou por trabalhadores subordinados (horizontal) bem como por terceiros que interajam com a DROPEP.
2. Podem ser vítimas de assédio quer os inferiores hierárquicos do (a) assediante, quer os superiores hierárquicos do (a) assediante, bem como qualquer pessoa que seja destinatária da prática de um ato de assédio.

## **CAPÍTULO II**

### **Infrações Disciplinares, Sanções e Disposições Especiais**

## **Artigo 6º**

### **Denúncia**

1. O trabalhador/a que considere ser alvo de assédio no trabalho deve reportar a situação ao seu/sua superior hierárquico, ao Dirigente da unidade orgânica respetiva ou ao Diretor Regional.
2. Constitui obrigação de todas as pessoas às quais o presente Código se aplica denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação contraordenacional pelas respetivas entidades competentes.
3. As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções na DROPEP são objeto de queixa, a efetuar por dirigente da desta



REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES

Secretaria Regional das Finanças, Planeamento e Administração Pública  
Direção Regional da Organização, Planeamento e Emprego Público

Direção Regional, pela vítima ou por qualquer trabalhador que deles tenha conhecimento, junto da Inspeção Administrativa Regional, da Transparência e do Combate à Corrupção, que poderá encaminhar o processo para outro organismo departamental.

4. 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 7º**

#### **Forma e Conteúdo**

1. A denúncia ou participação deve ser formulada por escrito e ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática(s) de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da(s) vítima e do(s) assediante(s), bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

2. A denúncia, participação ou queixa, de meramente verbal, será reduzida a escrito.

### **Artigo 8º**

#### **Infração Disciplinar e Sanções**

1. O conhecimento de qualquer situação de violação das disposições do presente Código de Conduta, seja por meio de denúncia ou outro, dá lugar a abertura de procedimento disciplinar, nos termos dos artigos 176º e seguintes da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas.

### **Artigo 9º**

#### **Regime de Proteção ao denunciante e testemunhas**

1. É garantido um regime específico de proteção para o denunciante e para as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio, garantindo-se a confidencialidade, imparcialidade e celeridade do processo.

2. As pessoas referidas no artigo anterior 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 prejudicadas, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução da acusação.



### **CAPÍTULO III** **Prevenção ao Assédio**

#### **Artigo 10º** **Medidas Preventivas**

1. Cabe ao Diretor Regional, ou a quem ele delegue esta competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio, nomeadamente:

- a) Promoção de ações de sensibilização ou de divulgação, visando a sensibilização, a informação e a prevenção em matéria de assédio no (local) de trabalho;
- b) Fomento da informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no (local) de trabalho;
- c) Divulgação deste Código a todos os trabalhadores e dirigentes desta Direção Regional,
- d) No processo de admissão de trabalhadores, incluir a divulgação do presente Código e garantir o conhecimento e aceitação das normas vigentes no neste Código de Conduta.

### **CAPÍTULO IV** **Disposições Finais**

#### **Artigo 11º** **Entrada em vigor**

1. O presente Código de Conduta, na sua primeira revisão, entra em vigor na data da sua divulgação pelos trabalhadores da DROPEP e na publicação na página web da DROPEP no Portal do Governo dos Açores.