



REPÚBLICA  
PORTUGUESA

DEFESA NACIONAL

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

**DIREÇÃO-GERAL DE RECURSOS DA DEFESA NACIONAL**

**2019**

h



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

A Direção-geral de Recursos da Defesa Nacional é um serviço central da administração direta do Estado integrado no Ministério da Defesa Nacional, que tem por missão conceber, desenvolver, coordenar e executar as políticas de recursos humanos, armamento, equipamentos, património e infraestruturas necessárias à defesa nacional.

No âmbito da sua missão, a DGRDN, os seus trabalhadores 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, por forma a gerar e manter a credibilidade e o prestígio do serviço, conferindo-lhes 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 do/a trabalhador/a à formação profissional, à sua manutenção no posto de trabalho, à sua promoção ou quaisquer outras decisões relativas ao trabalho;

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

Considerando as orientações dimanadas de Organizações Internacionais e os compromissos assumidos por Portugal neste âmbito, bem como o disposto no artº 71º, nº 1, alínea k) da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, reforçado pela medida constante

do Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade 2019-2021, é aprovado o presente Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho da Direção-geral de Recursos da Defesa Nacional.

O Diretor-geral

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'A. Rodrigues Coelho', written over a faint rectangular stamp.

Alberto António Rodrigues Coelho

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

## Capítulo I

### Âmbito e princípios gerais

#### Artigo 1º

##### Objeto

O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho estabelece os princípios, orientações e procedimentos a observar no exercício de funções na Direção-geral de Recursos da Defesa Nacional (DGRDN), refletindo o compromisso desta entidade com uma política ativa que visa identificar, prevenir, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

#### Artigo 2º

##### Âmbito de aplicação

O presente Código de Boa Conduta aplica-se a todos os dirigentes e trabalhadores que exercem funções na Direção-geral de Recursos da Defesa Nacional (DGRDN), independentemente do vínculo contratual, aplicando-se ainda a todos os que exerçam a sua atividade profissional nas instalações desta entidade.

#### Artigo 3º

##### Princípios gerais

No exercício das suas atividades, funções e competências, as pessoas referidas no artigo anterior devem atuar no respeito pelos princípios da igualdade, de não-discriminação e de combate ao assédio no trabalho, abstendo-se de adotar quaisquer comportamento discriminatórios, designadamente com base na raça, cor, origem étnica ou nacionalidade, sexo, orientação sexual ou identidade de género, idade, incapacidade física ou intelectual, opiniões, ideologia política, religião ou qualquer outro fator.



## Artigo 4º

### Assédio

- 1- É proibida a prática de assédio no local de trabalho ou fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este.
- 2- Constitui assédio o comportamento sistemático, intencional e indesejado com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
- 3- Constitui assédio moral o ataque verbal de conteúdo ofensivo ou humilhante, podendo compreender violência física e/ou psicológica.
- 4- Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de caráter sexual, sob 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 DGRDN.
- 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

### Procedimento

## Artigo 6º

### Denúncia

- 1- A denúncia de uma situação de assédio deve ser reportada pela vítima ou por qualquer uma das pessoas referidas no artigo 2º que dela tome conhecimento, ao superior hierárquico, ao Dirigente da unidade orgânica respetiva ou ao Diretor-geral ou Subdiretores-gerais.
- 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 criminal pelas respetivas entidades competentes.

- 3- As situações e os comportamentos suscetíveis de consubstanciar uma situação de assédio praticados por terceiros que não exerçam funções na DGRDN são objeto de queixa, a efetuar por dirigente da DGRDN, pela vítima ou por qualquer trabalhador que deles tenha conhecimento, junto da Inspeção-geral de Finanças ou da Autoridade para as Condições de Trabalho, consoante o caso.
- 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 artº 365º do Código Penal.

### Artigo 7º

#### Infração disciplinar

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

### Artigo 8º

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

- 1- 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 do/a assediante, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial eventualmente existentes.
- 2- A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.
- 3- A denúncia, participação ou queixa relativas a situações de assédio no trabalho, pode ser efetuada através do endereço de correio eletrónico da DGRDN criado para o efeito.
- 4- A Inspeção-geral de Finanças, em cumprimento do estabelecido no nº 1 do artigo 4º da Lei nº 73/2017, de 16 de agosto, disponibiliza endereço eletrónico próprio [ltfp.art4@igf.gov.pt](mailto:ltfp.art4@igf.gov.pt), para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor público.



## Artigo 9º

### Confidencialidade e garantias

- 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, eficiência e celeridade do processo.
- 2- Os trabalhadores e dirigentes da DGRDN 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- As pessoas referidas no artigo 2º que denunciem a prática de infrações ao presente Código, de que tiveram 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 de acusação.

## Capítulo III

### Prevenção do Assédio

## Artigo 10º

### Medidas preventivas

Cabe ao Diretor-geral, ou a quem este delegue competências, designadamente em matéria de dinamização da aplicação das medidas do Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade no âmbito da DGRDN, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consultar regularmente o/as Diretores/as de Serviços e Chefes de Divisão;
- b) Constituir uma Comissão composta por dois elementos, um designado pelo Diretor-geral e um designado pelos trabalhadores, para acompanhamento permanente das situações de assédio no trabalho, por forma a identificar os riscos e propor a adoção de medidas de prevenção, combate e eliminação dos mesmos;
- c) Verificar e assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se de 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/as denunciante(s)/participante(s);
- d) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;

M



- e) Proceder à divulgação deste Código junto de todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes;
- f) Fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas do presente Código de Conduta no processo de admissão de trabalhadores.

## Capítulo IV

### Disposições finais

#### Artigo 11º

##### Publicitação e Divulgação

O presente Código de Conduta é objeto de publicitação mediante afixação nos locais de trabalho e é disponibilizado no sítio eletrónico da DGRDN, bem como divulgado junto dos trabalhadores que iniciam funções, de acordo com o previsto na alínea f) do artigo 9º do presente Código.

#### Artigo 12º

##### Revisão

O presente Código é objeto de revisão no período de quatro anos, ou sempre que se verificarem factos supervenientes que a justifiquem.

#### Artigo 13º

##### Entrada em vigor

O presente Código de Conduta entra em vigor, após a sua aprovação, na data da sua publicitação e divulgação, nos termos do artigo 11º.

