

UNIVERSIDADE DOS AÇORES**Reitoria****Despacho n.º 8131/2026**

Sumário: Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho na Universidade dos Açores.

**Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio
no Trabalho na Universidade dos Açores**

Com a publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, foram introduzidas alterações ao Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Com efeito, tais alterações, nos termos da alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do CT e a alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da LTFP, passaram a delimitar às entidades empregadoras, o dever de adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instauração de procedimento disciplinar sempre que se tenha conhecimento de situações de assédio no trabalho.

Assim, e após auscultação dos interessados, ao abrigo conjugado do disposto no n.º 3 do artigo 110.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, que estabelece o Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior – RJIES, do n.º 3 do artigo 126.º dos Estatutos da Universidade dos Açores, anexos ao Despacho Normativo n.º 8/2022, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 106, de 1 de junho, e de acordo com o disposto no artigo 100.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, bem como do n.º 2 do artigo 75.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o disposto na alínea u) n.º 1 e n.º 2 do artigo 83.º dos Estatutos da Universidade dos Açores, publicados em anexo ao Despacho Normativo n.º 8/2022, no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 106, de 1 de junho, e verificada a respetiva conformidade legal, aprovo o seguinte Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho na Universidade dos Açores.

18 de junho de 2026. — A Reitora, Prof.ª Doutora Susana da Conceição Miranda Silva Mira Leal.

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

CAPÍTULO I

Disposições introdutórias

Artigo 1.º

Objeto

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, adiante também designado por Código, estabelece um conjunto de princípios e injunções que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas na Universidade dos Açores (UAc), constituindo um instrumento autorregulador e a expressão de uma política ativa que visa dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

Artigo 2.º

Compromisso

1 — Todos os Trabalhadores a que se refere o artigo 3.º devem beneficiar de um ambiente de trabalho promotor do seu desenvolvimento profissional e pessoal e livre de assédio moral e/ou sexual e de eventuais retaliações.

2 — O assédio moral e/ou sexual prejudica as relações de trabalho, sendo contrário aos princípios e políticas da UAc e, como tal, não é tolerado.

3 — O incumprimento dos princípios e injunções constantes do presente código fica sujeito às sanções legalmente previstas.

Artigo 3.º

Âmbito de Aplicação

1 — O presente Código aplica-se a todos os que prestem trabalho em funções públicas na UAc, mediante vínculo de emprego público ou contrato de prestação de serviço, nos termos da presente lei, conforme disposto no artigo 6.º da LTFP, no presente Código também designados por Trabalhadores, no âmbito da atividade que desenvolvam e por causa dela, dentro ou fora do horário normal de trabalho, no local de trabalho habitual ou fora deste, incluindo em viagens de trabalho.

2 — Para efeitos de aplicação do presente Código, a utilização da expressão trabalhadores abrange os titulares de cargos de gestão ou dirigentes.

Artigo 4.º

Aplicação na regulação de relações profissionais e comerciais

O presente código deve ser objeto de menção nos contratos de trabalho e nomeações, em conformidade com o disposto no artigo 6.º da LTFP.

Artigo 5.º

Princípios Gerais

1 — A UAc assume uma política de não tolerância à prática de assédio no trabalho.

2 — O assédio e a intimidação são contrários à política da UAc e à promoção de condições dignas de trabalho.

3 — É proibida a prática de assédio dentro e fora do local de trabalho ou no horário normal de trabalho, por razões relacionadas com este.

4 — No exercício da sua atividade, a UAc e os seus trabalhadores devem atuar tendo em vista a prossecução do interesse público, no respeito pelos princípios da não discriminação e de prevenção e combate ao assédio.

5 — Os trabalhadores da UAc não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, nomeadamente, com base na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Artigo 6.º

Definições de assédio

1 — Entende-se por assédio um comportamento indesejado, nomeadamente aquele que seja 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 — Para efeitos do número anterior, consideram-se fatores de discriminação os elencados no n.º 5 do artigo anterior.

3 – O assédio moral consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, percecionados como abusivos, de natureza física e/ou psicológica, podendo traduzir-se, designadamente, nas seguintes dimensões:

a) Isolamento social:

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

b) Perseguição profissional:

- i) Desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas, subordinados ou dirigentes;
- ii) Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;
- iii) Não atribuir constantemente quaisquer funções ao trabalhador, traduzido na falta de ocupação efetiva;
- iv) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem que haja essa necessidade;
- v) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- vi) Apropriar-se regularmente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas, de subordinados ou dirigentes, sem identificar o autor das mesmas;
- vii) 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;

c) Intimidação:

- i) Fazer ameaças de despedimento recorrentemente;
- ii) Criar sistematicamente situações objetivas de stress, de forma a provocar descontrolo no destinatário da conduta;
- iii) Falar sistematicamente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas.

d) Humilhação pessoal:

- i) Ridicularizar, direta ou indiretamente, uma característica física ou psicológica de colegas, subordinados ou dirigentes;
- ii) Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou dirigentes;
- iii) Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referente a sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde, etc., de outros colegas, subordinados ou dirigentes;
- iv) Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou colega tem problemas mentais e/ou familiares;
- v) Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem.

4 – Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no n.º 1, podendo traduzir-se, designadamente, nas seguintes dimensões:

a) Insinuações sexuais, designadamente repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;

b) Atenção sexual indesejada:

- i) Realizar telefonemas, enviar cartas, sms, e-mails ou contactos através de redes sociais indesejados, de carácter sexual;

ii) Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens indesejados e de teor sexual;

iii) Enviar convites persistentes para a participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;

iv) Perguntas intrusivas acerca da vida privada;

v) Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual.

c) Contacto físico e agressão sexual:

i) Promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;

ii) Agressão ou tentativa de agressão sexual.

d) Aliciamento, designadamente 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, podendo esta relação ser expressa e direta ou insinuada.

5 – São, nomeadamente, situações potenciadoras de assédio:

i) A cultura organizacional que não sancione comportamentos intimidatórios;

ii) Transformações súbitas na organização da instituição;

iii) Insegurança no emprego;

iv) Relações insatisfatórias entre os trabalhadores em geral e os trabalhadores e as chefias;

v) Exigências excessivas de trabalho;

vi) Conflito ao nível das funções desempenhadas;

vii) Comportamentos discriminatórios e intolerância;

viii) Problemas pessoais e comportamentos aditivos.

6 – Não constitui assédio moral, designadamente:

a) O conflito laboral isolado ou pontual;

b) As agressões pontuais, quer físicas quer verbais;

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.

CAPÍTULO II

Procedimento interno

Artigo 7.º

Denúncia

1 – Qualquer pessoa abrangida por este Código, que se considere alvo de assédio no trabalho dentro da UAc, pode reportar a situação ao seu superior hierárquico imediato, ou ao superior hierárquico a seguir caso o assediador seja o superior hierárquico imediato, ou diretamente ao Reitor caso não haja outro superior direto.

2 – Qualquer pessoa que tenha conhecimento de práticas suscetíveis de indiciar situações de assédio pode denunciá-las a qualquer das entidades referidas no n.º 1, devendo prestar colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza que venham a ter lugar.

3 – O denunciante e as testemunhas por si indicadas 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 até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

Artigo 8.º

Regime de proteção ao queixoso, denunciante e testemunhas

1 – As pessoas que apresentem queixa ou denúncia de situações de assédio são especialmente protegidas pela UAc em relação a todo o tipo de formas de retaliação ou tentativas de retaliação, não podendo ser prejudicadas ou sancionadas disciplinarmente, sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo anterior, sendo o seu anonimato assegurado dentro dos limites impostos pela lei.

2 – As situações de retaliação estão, assim como o assédio, sujeitas a procedimento disciplinar.

3 – A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo.

Artigo 9.º

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, nomeadamente quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da vítima, do assediador, bem como, se for possível, dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

2 – A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, é reduzida a escrito.

3 – A par dos procedimentos internos previstos no presente Código, a Inspeção-Geral de Finanças e a Autoridade para as Condições de Trabalho, disponibilizam os endereços eletrónicos próprios para a receção de queixas de assédio em contexto laboral.

CAPÍTULO III

Regimes sancionatórios

Artigo 10.º

Procedimentos e responsabilidade civil

1 – A UAc instaura procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada e publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho, quando levados a cabo por trabalhadores.

2 – A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.

CAPÍTULO IV

Prevenção do Assédio

Artigo 11.º

Medidas Preventivas

Cabe à UAc, mediante aprovação do Conselho de Gestão, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

a) Identificar potenciais conflitos, recolher sugestões e melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores;

b) Aos dirigentes caberá a tomada de ações e decisões informadas garantindo o cumprimento legal e alinhando às políticas internas da instituição;

c) Verificação da existência de mecanismos internos de 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 existência de represálias sobre os denunciantes/participantes;

d) Conceção e implementação de um plano de formação específico e regular que tenha o enfoque na prevenção do assédio e na promoção da igualdade de género;

e) Desenvolvimento de uma estratégia de informação e divulgação específica relativa à prevenção do assédio;

f) Divulgação do presente Código e da Carta de Compromisso a todos os trabalhadores;

g) No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta e da Carta de Compromisso.

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Artigo 12.º

Publicitação e Divulgação

O presente Código é divulgado a todos os trabalhadores da UAc, devendo ainda ser disponibilizado na página da internet da UAc.

Artigo 13.º

Vigência

O presente código entra em vigor, após a sua aprovação, na data da sua publicitação.

320014088