

PROPOSTA DA COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO PORTO

ABRIL 2022

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO NA UNIVERSIDADE DE PORTO

Preâmbulo

Com a publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, 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, a 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 impor às entidades empregadoras, públicas e privadas (neste caso, apenas para empresas com sete ou mais trabalhadores), a obrigatoriedade de adoção 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.

Com a aprovação do Código Ético de Conduta Académica da Universidade do Porto, pelo despacho reitoral GR.06.12.2017, de 04 de dezembro, deu-se assim cumprimento não só a esse imperativo legal, mas sobretudo a um compromisso que a UP assume de prevenção e combate a todos comportamentos que afetem a dignidade da mulher e do homem no trabalho, definindo os princípios orientadores de uma política de não tolerância por parte da UP em relação a essas condutas.

Pelo disposto na alínea f) do Artigo 3.º do Código Ético de Conduta Académica, a UP enquanto entidade empregadora, assume o firme propósito de promover um ambiente de respeito mútuo e a sã convivência entre todos os membros da comunidade académica e do público em geral, não praticando atos que configurem qualquer tipo de assédio físico, moral ou sexual, ou atos de discriminação, nomeadamente com base no seu estatuto universitário e social, idade, sexo, condição física, nacionalidade, origem étnica, cultura, religião ou orientação sexual;

O enfoque do presente Código são, pois, à face do enquadramento legal descrito, as relações entre os trabalhadores e o exercício disciplinar da entidade empregadora sobre estes, quando se

verifiquem situações de assédio. Tal não significa, porém, a existência de qualquer vazio neste âmbito relativamente a estudantes, bolsheiros, estagiários e outras entidades ou pessoas contratadas no âmbito de procedimentos de aquisição de bens ou serviços, na medida em que as respetivas condutas se encontram igualmente abrangidas pelo compromisso de não tolerância assumido pela UP relativamente a todo o tipo de comportamentos de assédio, podendo ser sujeitos a sanções de natureza disciplinar, ao abrigo do Regulamento Disciplinar da Universidade do Porto, no caso dos estudantes, ou de natureza administrativa ou contratual nos restantes casos, através dos meios legalmente previstos.

Assim, ao abrigo da alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da LTFP e da alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do CT, e após auscultação dos interessados, incluindo a Comissão de Trabalhadores, mediante consulta realizada para o efeito, a UP, assumindo assim o compromisso público da defesa dos valores da não discriminação e combate ao assédio no trabalho, aprova o seguinte Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho na Universidade do Porto.

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 Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho na Universidade do Porto estabelece um conjunto de princípios e injunções que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas na Universidade do Porto (UP), 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 e colaboradores da UP 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 UP e, como tal, não é tolerado.

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

4. A UP, de acordo com o Código Ético de Conduta Académica da Universidade do Porto, compromete-se com a valorização do bem-estar de todos e promoção de um clima interno e relações laborais saudáveis, rejeitando o assédio em todas as suas manifestações, pugnando pela defesa dos direitos de todas as pessoas que nela trabalham ou que com ela têm contacto por outras vias que não a existência de um vínculo laboral.

Artigo 3.º

Âmbito de Aplicação

1. O presente Código aplica-se a todos os trabalhadores e titulares de cargos de gestão ou dirigentes da UP, bem como a bolseiros, estagiários, prestadores de serviços, outros elementos da comunidade académica e terceiros que interajam com a UP, no âmbito da atividade que desenvolvam e por causa desta, dentro ou fora do horário normal de trabalho, no local de trabalho habitual ou fora deste, incluindo 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

1. O presente código deve ser objeto de menção nos contratos de trabalho, de aquisição de bens e serviços, de bolsa e de estágio e passará a ser parte integrante dos contratos que venham a ser celebrados no futuro, e divulgada pelas pessoas ou entidades com quem a UP tenha já celebrado esses contratos.

2. As entidades e/ou pessoas contratadas devem agir de acordo com os princípios e o compromisso de não tolerância ao assédio assumido pela UP.

3. Nos contratos de aquisição de bens, serviços, bolsas e estágios, será incluída uma cláusula que determine a possibilidade de cessação com fundamento na violação dos princípios e compromissos assumidos pela UP nesta matéria.

Artigo 5.º

Princípios Gerais

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

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

3. É proibida a prática de assédio dentro e fora do local de trabalho ou do horário normal de trabalho, por razões relacionadas com este.
4. No exercício da sua atividade, a UP 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 no local de trabalho.
5. Os trabalhadores da UP 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, ou outras de qualquer índole.

Artigo 6.º

Definições de assédio

1. Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado e reiterado, 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 número 5 do artigo anterior.
3. O assédio moral consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, percecionados como abusivos, abrangendo a violência física e/ou psicológica, com carácter reiterado, 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, pública ou privada, 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. O assédio sexual ocorre quando existe um comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do género ou com conotação sexual, percebidos como abusivos, que afetem a dignidade do trabalhador visado, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física, com carácter reiterado, podendo traduzir-se, designadamente, nas seguintes dimensões:

a) Insinuações sexuais:

- i) 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:
- i) 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. Situações de carácter isolado, ainda que não se considerem assédio, podem constituir crime, devendo ser tratadas no âmbito penal e/ou disciplinar.
7. 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);
 - 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.
8. Não constitui assédio sexual, designadamente:
- a) A livre aproximação romântica, que não seja indesejada, entre as pessoas a quem este Código se aplique;
 - b) Os elogios corteses ocasionais.

Artigo 7.º

Autores e Vítimas

Pode ser autor ou vítima de assédio qualquer trabalhador da UP, bolsheiro, estagiário, prestador de serviço, bem como outros elementos da comunidade académica e terceiros que interajam com a UP.

Capítulo II

Procedimento interno

Artigo 8.º

Denúncia

1. Qualquer pessoa abrangida por este Código, que se considere alvo de assédio no trabalho dentro da UP, deve 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 deve denunciá-las a qualquer das entidades referidas no número 1, devendo prestar colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza que venham a ter lugar.
3. As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não sejam trabalhadores da UP devem ser objeto de queixa, a efetuar pela UP, pela vítima, ou por qualquer outra pessoa que delas tenha conhecimento, junto da Inspeção-Geral da Educação e Ciência ou da Autoridade para as Condições de Trabalho, consoante se trate de trabalhador do setor público ou do setor privado, respetivamente.
4. 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, a UP promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha.

Artigo 9.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 UP 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 10.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 da Educação e Ciência e a Autoridade para as Condições de Trabalho, disponibilizam os endereços eletrónicos próprios para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor público e no setor privado.

Capítulo III

Regimes sancionatórios

Artigo 11.º

Procedimentos e responsabilidade civil

1. A UP instaura procedimento disciplinar, nos termos da lei, 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 8 do artigo 29.º do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.
3. A prática de assédio 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.
4. Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a bolseiro, a UP instaura um processo de averiguações tendente ao apuramento dos factos, podendo o contrato de bolsa ser feito cessar com fundamento na violação grave dos deveres do bolseiro, nos termos do artigo 33.º do Regulamento de Bolsas de Investigação da Universidade do Porto, aprovado pela Deliberação n.º 3182/2008, publicada no Diário da República, 2.ª série, n.º 233, de 2 dezembro.
5. Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a outros estagiários, a UP instaura um processo de averiguações tendente ao apuramento dos factos, podendo os respetivos contratos, ou demais instrumentos jurídicos que os vinculem à UP, cessar com fundamento na violação grave dos deveres do estagiário, nomeadamente, pela violação do compromisso assumido pela UP de não tolerância ao assédio.

6. Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a prestadores ou fornecedores de bens ou serviços ou trabalhadores de empresas prestadoras ou fornecedoras de bens ou serviços, a UP deverá instaurar um processo de averiguações tendente ao apuramento dos factos, podendo o contrato cessar com fundamento em justa causa, pela violação do compromisso assumido pela UP de não tolerância ao assédio.

Artigo 12.º

Publicidade da decisão

Quando esteja em causa a prática de assédio, fica vedada a dispensa da aplicação da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória, nos termos do disposto no artigo 563.º, n.º 3 conjugado com o artigo 328.º, n.º 5, ambos do Código do Trabalho.

Artigo 13.º

Responsabilidade da Universidade do Porto

1. A UP é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, cujos termos serão fixados pelo Governo em regulamentação própria.
2. A prática de assédio pelo empregador ou por algum representante do mesmo, denunciada à Inspeção-Geral da Educação e Ciência ou à Autoridade para as Condições de Trabalho, constitui justa causa de cessação do vínculo.

Capítulo IV

Prevenção do Assédio

Artigo 14.º

Medidas Preventivas

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

- a) Consulta regular aos trabalhadores, ou aos seus representantes, em todas as Entidades Constitutivas;
- b) Consulta regular aos Dirigentes;
- 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 inclusão;

- e) Desenvolvimento de uma estratégia de informação e divulgação específica relativa à prevenção do assédio;
- f) Divulgação do presente Código e do Código Ético de Conduta Académica da Universidade do Porto;
- g) No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta e no Código Ético de Conduta Académica da Universidade do Porto.

Capítulo V

Disposições Finais

Artigo 15.º

Publicitação e Divulgação

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

Artigo 16.º

Vigência

O presente código entra em vigor, após a sua aprovação, na data da sua publicitação e divulgação a todos os trabalhadores da UP.