

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



### Preâmbulo

1. O i3S - Instituto de Investigação e Inovação em Saúde da Universidade do Porto, associação privada sem fins lucrativos de utilidade pública, pessoa coletiva nº 515 769 053, com sede na Rua Júlio Amaral de Carvalho, 45 4200-135 Porto, em cumprimento do disposto no artigo 127.º, n.º1, alínea k) do Código do Trabalho, aditada pela Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto, adota o presente CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO, doravante, simplesmente, Código de Conduta.
2. O Código de Conduta consubstancia a base orientadora para prevenir e combater a discriminação e o assédio nas atividades do i3S.
3. O Código de Conduta foi desenvolvido como política de prevenção e combate à discriminação e ao assédio.

### Artigo 1.º

#### (Âmbito)

1. O Código de Conduta aplica-se a todos os trabalhadores, colaboradores, consultores, prestadores de serviços ou associados, seja qual for a natureza do vínculo laboral ou prestacional que mantenham com o Instituto.
2. Para efeitos do disposto no presente regulamento, a referência a “trabalhadores” abrange qualquer uma das pessoas atrás identificadas.
3. O Código de Conduta abrange o comportamento praticado pelos trabalhadores para com outros trabalhadores, pela entidade empregadora para com os trabalhadores e pelos trabalhadores para com a entidade empregadora.

### Artigo 2.º

#### (Definições)

Para efeitos de aplicação do presente Código de Conduta, entende-se que:

1. Constitui DISCRIMINAÇÃO o ato pelo qual é feita distinção social, seja ela racial, política, religiosa, sexual, de género ou de idade que seja apta a levar à exclusão social;
2. Constitui ASSÉDIO MORAL o 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 o trabalhador, afetar a sua dignidade ou criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, manifestado de forma repetitiva e prolongada, durante o período de trabalho e durante o exercício das funções do trabalhador, como um processo repetido e não um facto isolado;
3. Constitui ASSÉDIO SEXUAL o comportamento indesejado de carácter sexual, caracterizado por insinuação ou proposta sexual repetida e não desejada por uma das partes, que pode ser verbal, gestual ou físico, não se considerando assédio sexual se se tratar de um facto isolado.

### Artigo 3.º

#### (Procedimentos)

O Código de Conduta descreve as regras e os procedimentos a seguir quando ocorrerem atos de discriminação ou assédio.



#### **Artigo 4.º (Proibição)**

É proibida a prática de assédio.

#### **Artigo 5.º (Assédio no local de trabalho)**

1. O assédio no local de trabalho é o comportamento indesejado (gesto, palavra, atitude ou outro) praticado com reincidência notória e que tenha como objetivo ou efeito afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, caracterizado pela intencionalidade e repetição, que pode ser moral ou sexual.

2. Consideram-se, nomeadamente, atos de assédio moral em ambiente de trabalho os seguintes comportamentos:

- a) Desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados hierárquicos;
- b) Promover o isolamento social de colegas de trabalho ou de subordinados;
- c) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica de colegas de trabalho ou subordinados;
- d) Fazer recorrentes ameaças de despedimentos;
- e) Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos que à partida não podem ser executados dentro de um determinado tempo limite;
- f) Atribuir repetidamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- g) Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados face a outros colegas ou superiores hierárquicos;
- h) Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento;
- i) Dar instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- j) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem necessidade;
- k) Falar repetidamente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;

3. Consideram-se, nomeadamente, atos de assédio sexual em ambiente de trabalho os seguintes comportamentos:

- a) Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- b) Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens de Internet, indesejados ou de teor sexual;
- c) Realizar telefonemas, enviar cartas, sms's ou e-mail's indesejados, de carácter sexual;
- d) Promover o contacto físico intencional e não solicitado, excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias e reiteradas.

#### **Artigo 6.º (Exclusões)**

1. A ocorrência de uma situação de conflito no local de trabalho não consubstancia necessariamente um comportamento de assédio.



2. O comportamento de assédio caracteriza-se pela intencionalidade e carácter repetitivo.

3. Não constituem assédio moral, nomeadamente, as seguintes situações:

- a) O conflito laboral pontual;
- b) As decisões legítimas que advêm da organização do trabalho, desde que conformes ao contrato de trabalho;
- c) As agressões físicas ou verbais que ocorram de forma ocasional;
- d) O legítimo exercício do poder hierárquico ou poder disciplinar, designadamente, de avaliação de desempenho e qualidade ou de instauração de um processo disciplinar;
- e) A pressão decorrente do exercício de cargos de responsabilidade.

4. Não constitui assédio sexual a aproximação romântica entre trabalhadores ou envolvendo superiores hierárquicos, livremente recíproca, desejada ou correspondida, nem os elogios ocasionais.

### **Artigo 7.º**

#### **(Proteção às Vítimas)**

1. As vítimas de assédio moral, desde que este tenha por objetivo ou efeito tratos que sejam degradantes, humilhantes ou vexatórios, que afetam a integridade moral dos visados, estão legalmente protegidas pela Constituição da República Portuguesa (nomeadamente pelo artigo 25.º que consagra o direito à integridade física e moral) e pelo Código do Trabalho que a proíbe a discriminação e o assédio moral e sexual entre o artigo 23.º e o artigo 30.º.

2. A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais do direito.

### **Artigo 8.º**

#### **(Responsabilidade)**

1. O i3S salvaguarda a integridade moral dos seus trabalhadores, assegurando condições de trabalho que respeitem a dignidade individual.

2. O i3S não tolera nem permite que ocorram atos de discriminação, ameaças ou comportamentos de assédio moral ou sexual que atinjam os seus trabalhadores, durante o desempenho das funções laborais e por causa delas.

3. O i3S promoverá o estabelecimento de relações com fornecedores ou outros *stakeholders*, que respeitem a legislação em vigor e não pratiquem atos de discriminação, nem assédio moral ou sexual.

### **Artigo 9.º**

#### **(Denúncia)**

1. O trabalhador que considere estar a ser vítima de ato de discriminação ou de assédio ou o trabalhador que testemunhe ou receba uma queixa relacionada com este tipo de comportamentos deve participar a ocorrência.

2. A participação referida no número anterior deve ser dirigida, em simultâneo, ao seu superior hierárquico e ao responsável máximo pelo Departamento de Recursos Humanos feita, por escrito e de forma fundamentada.



3. Se a ocorrência estiver relacionada com o superior hierárquico do trabalhador, este deve dirigir a participação ao responsável máximo pelo Departamento de Recursos Humanos e a quem se situar hierarquicamente acima do seu superior hierárquico ou, caso este não exista, à Direção do i3S.
4. Se a ocorrência estiver relacionada com o responsável máximo do Departamento de Recursos Humanos, o trabalhador deve dirigir a participação ao seu superior hierárquico e à Direção do i3S.
5. Se o superior hierárquico do trabalhador for o responsável máximo do Departamento de Recursos Humanos, o trabalhador deve dirigir a participação apenas à Direção do i3S.
6. O Departamento de Recursos Humanos aprecia a situação e propõe à Direção do i3S as medidas punitivas a aplicar.
7. Ocorrendo um conflito de interesses, por o responsável máximo do Departamento de Recursos Humanos se encontrar envolvido na ocorrência participada, apenas a Direção do i3S aprecia a situação e aplica as medidas adequadas.
8. As medidas punitivas a aplicar aos trabalhadores serão adequadas à gravidade dos factos e à reincidência do agente.
9. O i3S assegura a confidencialidade do procedimento, garantindo ainda que o denunciante não é, em qualquer circunstância, prejudicado.
10. As denúncias anónimas são desconsideradas, sem prejuízo do apuramento de eventuais responsabilidades disciplinares.

#### **Artigo 10.º**

##### **(Disposições gerais)**

1. O Código de Conduta proíbe o acesso e a exibição de material de carácter sexual ou pornográfico, no período normal de trabalho ou fora dele, com uso de recursos técnicos do instituto (designadamente, hardware, software, sistemas de aplicação, correio eletrónico, rede LAN).
2. Os trabalhadores só estão autorizados a servir-se dos recursos informáticos para uso exclusivamente profissional.
3. Estes recursos não podem ser utilizados para o envio de mensagens ou para acesso à informação de conduta discriminatória.

#### **Artigo 11.º**

##### **(Aprovação e Vigência)**

1. O Código de Boa Conduta foi aprovado pela Direção em 16/02/2021 e entra em vigor em 01/03/2021.
2. O Código de Conduta será divulgado nos locais destinados à afixação de informação nas instalações do instituto.
3. Do processo individual de admissão dos colaboradores fará parte integrante uma declaração de aceitação das normas vigentes no presente Código de Boa Conduta.