

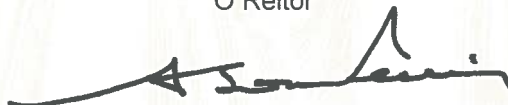
Despacho Reitoral n.º GR.10/09/2022

**Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação
no Trabalho na Universidade do Porto**

Nos termos estabelecidos no artigo 71.º, n.º 1, alíneas c) e k), da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua atual redação, e no artigo 127.º, n.º 1, alíneas c), k) e l) do Código do Trabalho, na sua atual redação, após consulta pública nos termos do disposto nos artigos 98º e seguintes do Código de Procedimento Administrativo e do n.º 3 do artigo 110.º do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior estabelecido pela Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, e audição da Comissão de Trabalhadores e estruturas sindicais, aprovo o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação no Trabalho na Universidade do Porto, enquanto instrumento de auto regulação, ao abrigo do disposto no artigo 38.º, n.º 1, alínea n) dos Estatutos da Universidade do Porto, aprovados pelo Despacho Normativo n.º 8/2015, de 18 de maio, republicados no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 100, de 25 de maio, conjugado com os artigos 9.º, n.º 7 e 92.º, n.º 1, alínea o) do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior.

Universidade do Porto, 13 de setembro de 2022

O Reitor



António de Sousa Pereira

Regulamentos

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

Aprovado pelo despacho reitoral GR.10/09/2022, de 13 de setembro

Índice

Capítulo I – Disposições introdutórias

Artigo 1.º – Objeto

Artigo 2.º – Âmbito de aplicação

Artigo 3.º – Princípios gerais

Artigo 4.º – Aplicação na regulação de relações profissionais e comerciais

Artigo 5.º – Definições de assédio

Artigo 6.º – Autores e vítimas

Capítulo II – Procedimento interno

Artigo 7.º – Denúncia

Artigo 8.º – Regime de proteção ao queixoso, denunciante e testemunhas

Artigo 9.º – Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia

Capítulo III – Regimes sancionatórios e

Artigo 10.º – Procedimentos e responsabilidade civil

Artigo 11.º – Publicidade da decisão

Artigo 12.º – Responsabilidade da U.Porto

Capítulo IV – Prevenção do assédio

Artigo 13.º – Medidas preventivas

Capítulo V – Disposições finais

Artigo 14.º – Publicitação e divulgação

Artigo 15.º Vigência

Anexos:

Anexo I – Dimensões do assédio moral

Anexo II – Dimensões do assédio sexual

Preâmbulo

A Universidade do Porto pauta a sua atuação por elevados padrões éticos e assegura igualdade de acesso e tratamento, independentemente de questões de género e de ordem social, política, étnica ou religiosa, entre outras.

O Código Ético de Conduta Académica, aprovado pelo Despacho Reitoral GR.06.12.2017, de 4 de dezembro de 2017, prevê expressamente, no seu artigo 3.º, n.º 1, alínea f), como dever geral de todos os membros da Comunidade académica da U.Porto *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*, consagrando a não discriminação e repudiando comportamentos intimidadores, hostis ou humilhantes para qualquer pessoa da comunidade académica e da comunidade em geral.

Com as alterações introduzidas pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro, que reforçam o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio em contexto laboral no setor privado e na Administração Pública, alterando, em conformidade, o Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, passando a proibir de forma explícita o assédio em contexto laboral, foi elaborado o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação no Trabalho na U.Porto.

No plano internacional, a Carta Social Europeia, no seu artigo 26.º, com vista a assegurar o exercício efetivo do direito de todas as pessoas trabalhadoras à proteção da sua dignidade no trabalho, impõe que sejam promovidas a sensibilização, a informação e a prevenção em matéria de assédio no local de trabalho, ou em relação com o trabalho, e a adoção das medidas apropriadas para proteger as referidas pessoas contra tais comportamentos.

De acordo com o disposto no n.º 7 do artigo 9.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, que estabelece o Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, estas últimas podem definir Códigos de boas práticas em matéria pedagógica e de boa governação e gestão.

Neste enquadramento, é fundamental aprovar um Código que estabelece a respetiva contextualização material e procedimental para fins de prevenção e combate a comportamentos que afetem a dignidade da pessoa humana no trabalho, com regras especificamente aplicáveis às relações entre a pessoa trabalhadora, consagrando o exercício disciplinar sobre estas em situações de assédio, atento o estabelecido no artigo 71.º, n.º 1, alíneas c) e k), da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua atual redação, e no artigo 127.º, n.º 1, alíneas c), k) e l), do Código do Trabalho, na sua atual redação.

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

Capítulo I Disposições introdutórias

Artigo 1.º Objeto

O Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação no Trabalho na Universidade do Porto (CPCAT) estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no desempenho das atividades da Universidade do Porto (U.Porto), constituindo um instrumento autorregulador e promotor de uma política ativa que visa evitar, identificar, eliminar e punir comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

Artigo 2.º Âmbito de aplicação

O CPCAT aplica-se a todos os trabalhadores, independentemente de serem ou não titulares de cargos de gestão ou dirigentes da U.Porto, e do vínculo jurídico que detenham, 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 deslocações em serviço.

Artigo 3.º Princípios gerais

1. A U.Porto assume uma política de não tolerância relativamente à prática de assédio dentro e fora do local de trabalho ou do horário normal de trabalho.
2. A U.Porto promove condições dignas de trabalho, sendo proibidos o assédio e a intimidação.
3. É expressamente proibida a adoção de comportamentos discriminatórios, designadamente 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 filosóficas, políticas ou ideológicas e filiação sindical.
4. O incumprimento dos princípios constantes do presente Código fica sujeito às sanções legalmente previstas.

Artigo 4.º
Aplicação na regulação de relações profissionais e comerciais

1. O CPCAT deve ser referido nos contratos de trabalho, aquisição de bens e serviços, bolsa e estágio, devendo passar a ser parte integrante dos contratos que venham a ser celebrados, e divulgado às pessoas, singulares ou coletivas, com as quais a U.Porto tenha já celebrado esses contratos.
2. As entidades contratadas devem cumprir os princípios e o compromisso de não tolerância ao assédio assumido pela U.Porto.
3. Nos contratos de aquisição de bens, serviços, bolsas e estágios deve incluir-se uma cláusula que determine a possibilidade de cessação do contrato com fundamento na violação dos princípios e compromissos assumidos pela U.Porto nesta matéria.

Artigo 5.º
Definição de assédio

1. Entende-se por assédio 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 a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
2. Para efeitos do número anterior, constituem fatores de discriminação os constantes no número 3 do artigo 3.º
3. O assédio moral consiste em ataques, físicos ou verbais, de conteúdo ofensivo ou humilhante, percecionados como abusivos, abrangendo a violência física ou psicológica.
4. O assédio moral pode traduzir-se em comportamentos ofensivos, designadamente, os constantes no Anexo I ao CPCAT.
5. O assédio sexual consiste num comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos com conotação sexual, com o objetivo ou o efeito referido no número 1, que afetem a dignidade do trabalhador visado, sob a forma verbal, não verbal ou física.
6. O assédio sexual pode assumir várias dimensões, designadamente, as constantes no Anexo II ao CPCAT.
7. Podem configurar situações potenciadoras de assédio, designadamente, as seguintes:
 - a) A cultura organizacional que não sancione comportamentos intimidatórios;
 - b) Transformações súbitas na organização do trabalho;
 - c) Insegurança no emprego;
 - d) Relações insatisfatórias entre trabalhadores ou entre trabalhadores e superiores hierárquicos;
 - e) Exigências excessivas de trabalho;
 - f) Conflito ao nível das funções desempenhadas;
 - g) Comportamentos discriminatórios e intolerância;
 - h) Problemas pessoais e comportamentos aditivos.

Artigo 6.º
Autores e vítimas

Pode ser autor ou vítima de assédio qualquer trabalhador da U.Porto, bolseiro, estagiário ou prestador de serviço, bem como outras pessoas da comunidade académica, designadamente estudantes e terceiros que interajam com a U.Porto.

Capítulo II Procedimento interno

Artigo 7.º Queixa ou denúncia

1. Quem se considere vítima de assédio no trabalho dentro da U.Porto pode apresentar queixa ou denúncia da situação ao superior hierárquico imediato, ou ao superior hierárquico mais elevado; caso a pessoa que assedia seja superior hierárquico imediato, ou diretamente ao Reitor, ou ao Diretor da entidade constitutiva, consoante o caso, se não houver outro superior direto e ainda junto da Inspeção Geral da Educação e Ciência.
2. Quem tenha conhecimento de práticas suscetíveis de indiciarem situações de assédio e se enquadrem na noção de “funcionário” prevista no Código Penal, deve denunciá-las a qualquer das entidades referidas no número anterior, sob pena de incorrer em responsabilidade criminal, colaborando no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza que venham a ter lugar.
3. As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciarem assédio praticados por pessoas terceiras que não sejam trabalhadoras da U.Porto, incluindo estudantes, devem ser objeto de queixa, nos termos do número anterior, a efetuar pela U. Porto, pela vítima, ou por qualquer outra pessoa que delas tenha conhecimento, junto da Inspeção Geral de Finanças ou Autoridade de Auditoria ou da Autoridade para as Condições de Trabalho, consoante o caso.
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 U.Porto promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das comunicações que a situação imponha, designadamente ao Ministério Público.

Artigo 8.º Regime de proteção ao queixoso, denunciante e testemunhas

1. As pessoas queixosas, denunciantes e testemunhas de situações de assédio são especialmente protegidas pela U.Porto no que respeita a todo o tipo de retaliação ou tentativas de retaliação, não podendo ser prejudicadas ou sancionadas disciplinarmente, sem prejuízo do disposto no número 4 do artigo anterior, sendo o seu anonimato assegurado dentro dos limites impostos por 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 Apresentação da queixa ou denúncia

1. A queixa ou denúncia 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 eventualmente existentes.
2. A queixa ou denúncia, se meramente verbal, deve ser reduzida a escrito.
3. A U.Porto assegura a existência e a disponibilização de um canal de denúncias online.

Capítulo III
Regimes sancionatórios

Artigo 10.º
Procedimentos e responsabilidade civil

1. Cabe ao Reitor, ou a quem este delegue, a competência para instaurar procedimento disciplinar nos termos legalmente previstos, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de 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 prevista nos termos da lei.
3. A prática de assédio confere à vítima o direito a indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o disposto no artigo 29.º, n.º 4, conjugado com o artigo 28.º, ambos do Código do Trabalho.
4. Quando os comportamentos suscetíveis de indiciarem práticas de assédio no trabalho sejam imputados aos bolseiros, cabe ao Reitor, ou a quem este delegue a competência, instaurar um processo de inquérito tendente ao apuramento dos factos, podendo o contrato de bolsa cessar com fundamento na violação grave dos deveres do bolseiro, nos termos da alínea j) do n.º 1 do artigo 33.º do Regulamento de Bolsas de Investigação da U.Porto (Regulamento n.º 184/2021), publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 43, de 3 de março.
5. Quando os comportamentos suscetíveis de indiciarem práticas de assédio no trabalho sejam imputados a estagiários, cabe ao Reitor, ou a quem este delegue a competência, instaurar um processo de inquérito tendente ao apuramento dos factos, podendo os respetivos contratos ou demais instrumentos jurídicos que os vinculem à U.Porto cessar com fundamento na violação grave dos deveres do estagiário, nomeadamente, pela violação do compromisso assumido pela U.Porto de não tolerância ao assédio.
6. Quando os comportamentos suscetíveis de indiciarem práticas de assédio no trabalho sejam imputados a pessoas prestadoras ou fornecedoras de bens ou serviços ou pessoas trabalhadoras de empresas prestadoras ou fornecedoras de bens ou serviços, cabe ao Reitor, ou a quem este delegue a competência, instaurar um processo de inquérito tendente ao apuramento dos factos, podendo o contrato cessar com fundamento em justa causa, pela violação do compromisso assumido pela U.Porto de não tolerância ao assédio.
7. Quando os comportamentos suscetíveis de indiciarem práticas de assédio no trabalho sejam imputados a estudantes da U. Porto, cabe ao Reitor, ou a quem este delegue a competência, instaurar, nos termos do respetivo Regulamento Disciplinar da U. Porto, o correspondente procedimento disciplinar.

Artigo 11.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 U.Porto

1. A U.Porto é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, nos termos fixados pelo Governo em regulamentação própria.
2. A prática de assédio pela entidade empregadora ou por alguma pessoa representante da mesma, denunciada às respetivas entidades com competência inspetiva na área laboral, constitui justa causa de cessação do vínculo.

Capítulo IV
Prevenção do assédio

Artigo 14.º
Medidas preventivas

Cabe ao Reitor, ou a quem este delegue a competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consulta regular aos trabalhadores da U.Porto;
- b) Consulta regular de dirigentes da U.Porto;
- c) Verificação da existência e operacionalidade de canais de denúncia, assegurando-se que os mesmos observam as normas legais, designadamente, em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da inexistência de represálias sobre denunciantes e 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 não discriminação;
- e) Desenvolvimento de uma estratégia de informação e divulgação sobre a prevenção do assédio;
- f) Proceder à divulgação do CPCAT a todos os trabalhadores e restante comunidade académica da U.Porto;
- g) No processo de admissão, fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no CPCAT por parte da pessoa contratada.

Capítulo V
Disposições finais

Artigo 15.º
Publicitação e divulgação

O CPCAT é divulgado a todos os trabalhadores e restante comunidade académica da U.Porto, devendo ser disponibilizado na página da *internet* da Universidade e das suas entidades constitutivas.

Artigo 16.º
Vigência

O presente Código entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação em *Diário da República*.

ANEXO I
Dimensões do assédio moral

1. Comportamentos praticados no âmbito do assédio moral:

a) Isolamento social:

- i. Promover o isolamento ou a falta de contacto em relação a outros trabalhadores;
- ii. Desprezar, ignorar ou humilhar os trabalhadores, forçando o seu isolamento face a outros colegas e superiores hierárquicos;
- iii. Transferir o trabalhador de serviço com a intenção de promover o seu isolamento.

b) Perseguição profissional:

- i. Desvalorizar sistematicamente o trabalho realizado pelo trabalhador;
- ii. Estabelecer regularmente metas e objetivos inalcançáveis ou estabelecer prazos inexecutáveis;
- iii. Atribuir sistematicamente funções estranhas ao objeto da atividade contratada ou desadequadas à categoria profissional;
- iv. Não atribuir constantemente quaisquer tarefas ao trabalhador, traduzindo-se na falta de ocupação efetiva;
- v. Solicitar recorrentemente trabalhos urgentes sem que haja essa necessidade;
- vi. Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas ou imprecisas;
- vii. Apropriar-se habitualmente de ideias, propostas, projetos e trabalhos do trabalhador ou de outros trabalhadores, sem identificar a autoria dos mesmos;
- viii. Omitir sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções do trabalhador relativas ao funcionamento da U. Porto, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais trabalhadores.

c) Intimidação:

- i. Fazer ameaças de despedimento recorrentemente;
- ii. Criar sistematicamente situações objetivas de stresse, de molde a provocar na pessoa do destinatário da conduta o seu descontrolo;
- iii. Gritar sistematicamente por forma a provocar intimidação.

d) Humilhação pessoal:

- i. Ridicularizar, direta ou indiretamente, uma característica física ou psicológica o trabalhador;
- ii. Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre o trabalhador;
- iii. Fazer brincadeiras com conteúdo ofensivo referente a sexo, raça, orientação sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde do trabalhador ou de colegas;
- iv. Insinuar com alguma habitualidade que o trabalhador tem problemas mentais ou familiares;
- v. Comentar com alguma habitualidade a vida pessoal de outrem;
- vi. Marcar o número de vezes e contar o tempo que o trabalhador demora na casa de banho.

2. Não constitui assédio moral, designadamente:

- a) O conflito laboral isolado ou pontual;
- b) O legítimo exercício do poder hierárquico disciplinar;

- c) As decisões relativas à organização do trabalho, desde que conformes com o contrato de trabalho e com a legislação laboral em vigor;
- d) A pressão tida por normal inerente ao exercício de cargos.

ANEXO II

Dimensões do assédio sexual

1. Comportamentos praticados no âmbito do assédio sexual:

- a) Insinuações sexuais: repetir observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência, o género ou identidade de género ou orientação sexual.
- b) Atenção sexual:
 - i. Enviar mensagens indesejadas de carácter sexual;
 - ii. Enviar imagens indesejadas de teor sexual;
 - iii. Enviar convites para a participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
 - iv. Propostas explícitas e não consentidas de natureza sexual.
- c) Contacto físico e agressão sexual:
 - i. Promover o contacto físico intencional e não desejado, ou excessivo, ou provocar abordagens físicas indesejadas;
 - ii. Agressão ou tentativa de agressão sexual.
- d) Aliciamento: 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, direta ou insinuada.

2. 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 ocasionais adequados ao contexto socioprofissional.

