

UNIVERSIDADE DE TRÁS-OS-MONTES E ALTO DOURO**Despacho n.º 3675/2023**

Sumário: Aprova o Código de Boa Conduta para a Prevenção do Assédio na Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro.

Considerando:

a) Que a Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, reforçou o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, introduzindo alterações ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, passando a impor-se às entidades empregadoras, públicas e privadas, a obrigatoriedade 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;

b) O enquadramento legal referido na alínea que antecede, não significa a existência de qualquer vazio relativamente a estudantes, bolseiros/as, estagiários/as e outras entidades ou pessoas contratadas no âmbito de procedimentos de aquisição de bens ou serviços. Nestes casos, as respetivas condutas encontram-se igualmente abrangidas pelo compromisso de tolerância zero assumido pela Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, relativamente a todo o tipo de comportamentos de assédio, podendo ser sujeitos a sanções de natureza disciplinar, ao abrigo do Regulamento Disciplinar dos Estudantes da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, no caso dos/as estudantes, ou de natureza administrativa ou contratual nos restantes casos, através dos meios legalmente previstos;

c) 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, as instituições de ensino superior podem definir códigos de boas práticas em matéria pedagógica e de boa governação e gestão.

Sob proposta do Grupo de Trabalho para a elaboração do Código de Boa Conduta para a Prevenção do Assédio, cumprido o disposto no n.º 3 do artigo 110.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, e nos artigos 98.º a 100.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovo, ao abrigo das competências que me são atribuídas pela alínea o) do n.º 1 do artigo 92.º do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior e pela alínea t) do n.º 1 do artigo 30.º dos Estatutos da UTAD, o Código de Boa Conduta para a Prevenção do Assédio na Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (UTAD), o qual passa a fazer parte integrante do presente Despacho como Anexo.

Sem prejuízo do previsto no artigo 16.º, que se segue, o presente Despacho torna-se eficaz com a sua publicação no *Diário da República*, podendo, no entanto, para os devidos e convenientes efeitos, ser publicitado imediatamente após a minha aprovação.

27 de fevereiro de 2023. — O Reitor, *Emídio Ferreira dos Santos Gomes*.

ANEXO

Código de Boa Conduta para a Prevenção do Assédio na Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro

Preâmbulo

A publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, introduzindo alterações ao Código do Trabalho e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, passando a impor-se às entidades empregadoras, públicas e privadas a obrigatoriedade 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. Este enquadramento, não significa, porém, a existência de

qualquer vazio relativamente a estudantes, bolseiros/as, estagiários/as e outras entidades ou pessoas contratadas no âmbito de procedimentos de aquisição de bens ou serviços. Nestes casos, as respetivas condutas encontram-se igualmente abrangidas pelo compromisso de tolerância zero assumido pela Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (UTAD).

Assim, em conformidade com o disposto na alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua atual redação, e na alínea k) do artigo 127.º do Código do Trabalho, na sua atual redação, é aprovado o Código de Boa Conduta para a Prevenção do Assédio na Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro.

CAPÍTULO I

Disposições introdutórias

Artigo 1.º

Objeto

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção do Assédio na Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (UTAD), doravante abreviadamente designado por Código, determina um conjunto de princípios, regras e obrigações a ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas na UTAD, constituindo um instrumento autorregulador, com vista à prevenção e controlo de assédio.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

O presente Código aplica-se a todos/as os/as trabalhadores/as da UTAD, sejam docentes, investigadores/as, trabalhadores/as não docentes e não investigadores/as e titulares de cargos de gestão ou dirigentes, no âmbito de qualquer atividade que desenvolvam no cumprimento do seu trabalho, bem como aos/às prestadores/as de serviços que exerçam a sua atividade nas instalações da UTAD e aos/às estudantes, todos em conjunto doravante designados por comunidade académica.

Artigo 3.º

Compromisso

1 — A comunidade académica da UTAD deve usufruir de um ambiente de trabalho que promova o seu desenvolvimento profissional, educacional, social e pessoal livre de assédio moral e/ou sexual e eventuais retaliações.

2 — A UTAD é responsável por uma política de tolerância zero relativamente a práticas de assédio moral e/ou sexual.

3 — O incumprimento dos princípios, regras e obrigações vertidos no presente Código será sujeito às sanções legalmente previstas.

4 — A UTAD responsabiliza-se pela elaboração de uma Carta de Compromisso, nos 6 meses seguintes à entrada em vigor deste Código, concretizando as regras que serão adotadas no cumprimento da instituição da política de tolerância zero relativamente ao assédio em todas as suas manifestações, lutando pela defesa dos direitos de todas as pessoas que nela exercem atividade.

Artigo 4.º

Aplicação na regulação de relações profissionais

1 — A aplicação do presente Código deve ser objeto de menção expressa nos contratos de trabalho e de aquisição de bens e serviços, assim como nos contratos de atribuição de bolsas, incluindo bolsas de estágio e nos processos de admissão de estudantes e/ou no ato da matrícula.

Após a aprovação da Carta de Compromisso, esta passará a ser parte integrante dos referidos contratos e processos que venham a ser celebrados, e divulgada pelas pessoas ou entidades com quem a UTAD tenha já celebrado esses contratos e processos.

2 — Toda a comunidade académica deve agir de acordo com os princípios e o compromisso de não tolerância ao assédio assumido pela UTAD.

3 — Nos contratos de aquisição de bens e serviços, assim como nos contratos de bolsas e estágios, será incluída uma cláusula que determine a possibilidade de cessação com fundamento na violação comprovada dos princípios e compromissos assumidos pela UTAD nesta matéria e definidos no presente Código.

Artigo 5.º

Princípios Gerais

1 — A UTAD promove condições dignas de atuação em contexto de ensino e aprendizagem e/ou investigação, assim como em outros ambientes de trabalho e assume uma política de tolerância zero relativamente a práticas de assédio moral e/ou sexual na academia.

2 — É proibida a prática de assédio moral e/ou sexual, dentro e fora do local de trabalho ou de estudo ou do horário normal de trabalho ou de estudo, por quaisquer meios, incluindo plataformas e dispositivos eletrónicos, por razões relacionadas com o trabalho ou o estudo.

3 — A comunidade académica, no âmbito de qualquer atividade que desenvolva no cumprimento das suas funções, não pode adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros.

Artigo 6.º

Definições de assédio

1 — Entende-se por assédio a prática de comportamentos indesejados percebidos como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada, com o objetivo de perturbar ou constranger a pessoa, diminuir a sua autoestima e afetar a sua dignidade, ou criar um ambiente profissional, educacional ou pessoal intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador e, em última instância, pôr em causa a sua ligação à academia. As vítimas são envolvidas em situações perante as quais têm em geral dificuldade em defender-se.

2 — O assédio moral compreende um conjunto de atos indesejados que podem consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante, ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica e/ou física e que têm caráter reiterado.

3 — O assédio moral pode ser operacionalizado em quatro dimensões:

a) Isolamento social:

i) Promover o isolamento social em relação a colegas e/ou por via de falta de contacto com chefias ou outros intervenientes;

ii) Desprezar, ignorar ou humilhar colegas, trabalhadores/as, subordinados/as, dirigentes, ou outros, forçando o seu isolamento;

iii) Transferir o/a trabalhador/a de setor com a clara intenção de promover o seu isolamento.

b) Perseguição profissional/abuso de poder:

i) Desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas, subordinados/as ou dirigentes;

ii) Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;

iii) Atribuir funções desadequadas à categoria profissional ou exigir desempenho desadequado ao nível de aprendizagem do/a estudante;

iv) Não atribuir constantemente quaisquer funções ao/à trabalhador/a, traduzido na falta de ocupação efetiva;

v) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem que haja essa necessidade;
vi) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
vii) Apropriar-se regularmente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas, de subordinados/as ou dirigentes, sem identificar o/a autor/a das mesmas;
viii) Sonegar sistematicamente informação necessária ou relevante para o desempenho profissional e/ou de aprendizagem, ou relativa ao funcionamento da instituição, sendo, no entanto, o conteúdo dessa informação facultado aos demais.

c) Intimidação:

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

d) Humilhação pessoal/desvalorização:

i) Ridicularizar, direta ou indiretamente, uma característica física ou psicológica da pessoa visada;
ii) Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre determinada pessoa;
iii) Ridicularizar, com conteúdo ofensivo referente a ascendência, idade, sexo, identidade de género, orientação sexual, estado civil, instrução, situação familiar, situação económica, origem ou condição social, religião, nacionalidade, origem étnica ou raça, património genético, território de origem, língua, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, problemas de saúde, convicções políticas e ideológicas e filiação sindical;
iv) Produzir ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante visando diminuir a autoestima da vítima;
v) Insinuar sistematicamente que o/a trabalhador/a ou colega tem problemas mentais e/ou familiares;
vi) Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem;
vii) Desvalorizar sistematicamente o trabalho e/ou desempenho académico com vista a humilhar e ridicularizar;
viii) Criticar o trabalho e/ou desempenho académico sem apresentação de alternativas de melhoria.

4 — O assédio sexual compreende um conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa. Geralmente são reiterados podendo também ser únicos e de carácter explícito e ameaçador.

5 — O assédio sexual pode ser caracterizado em cinco dimensões:

a) Insinuações sexuais:

i) Repetir sistematicamente observações, piadas ou comentários ofensivos sobre a aparência física ou de carácter sexual.

b) Atenção sexual indesejada:

i) Efetuar telefonemas, enviar cartas, SMS, e-mails ou contactos através de redes sociais com propostas indesejadas de carácter sexual ofensivo;
ii) Enviar reiteradamente desenhos, fotografias, filmes ou imagens indesejados e de teor sexual ofensivo;

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 e ofensivas acerca da vida privada;

v) Pressão para encontros sexuais ou para conversas sobre a vida sexual;

vi) Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual;

vii) Gestos, toques e olhares sexuais indesejados.

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 sexual:

i) Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego, de notas/classificações mais altas, de progressão profissional ou melhoria das condições de trabalho, ou de outras vantagens e oportunidades.

e) Assédio de género:

i) Insultar e promover atitudes hostis e degradantes relacionadas com a identidade e expressão de género e orientação sexual.

6 — Poderão ser consideradas situações potenciadoras de assédio:

i) A cultura organizacional que não sancione comportamentos intimidatórios;

ii) Transformações súbitas na organização da instituição;

iii) Insegurança e precariedade profissional;

iv) Insegurança no emprego;

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

vi) Exigências excessivas de trabalho;

vii) Conflito ao nível das funções desempenhadas;

viii) Comportamentos discriminatórios e intolerância;

ix) Problemas pessoais e comportamentos aditivos.

7 — Não é considerado assédio moral:

a) O conflito 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 cortesios ocasionais.

Artigo 7.º

Intervenientes

Podem ser autor/a ou vítima de assédio quaisquer trabalhadores/as da UTAD, sejam docentes, investigadores/as, trabalhadores/as não docentes e não investigadores/as e titulares de cargos de gestão ou dirigentes, bem como os/as prestadores/as de serviços que interajam com a UTAD e os/as estudantes, bem como outros elementos da comunidade académica.

CAPÍTULO II

Procedimento interno

Artigo 8.º

Participação ou queixa

1 — Qualquer pessoa abrangida por este Código, que se considere alvo de assédio, deve reportar a situação à Comissão de Prevenção e Controlo de Assédio da UTAD, através de endereço eletrónico criado para o efeito.

2 — Qualquer pessoa que tenha conhecimento de práticas suscetíveis de indiciar situações de assédio deve, também, participá-las.

3 — As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções na UTAD, devem ser objeto de participação ou queixa a efetuar pela UTAD, pela vítima ou por qualquer outra pessoa que delas tenha conhecimento, junto da Inspeção Geral de Finanças ou da Autoridade para as Condições de Trabalho, consoante se trate de trabalhador do setor público ou do setor privado, respetivamente.

4 — Quando se comprove que a denúncia é infundada ou dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, a UTAD promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar, podendo dar lugar a procedimento judicial, designadamente com fundamento na prática de um crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos do artigo 365.º do Código Penal.

Artigo 9.º

Forma, conteúdo e meios de efetuar a participação ou queixa

1 — A participação ou queixa devem ser o mais detalhadas possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar práticas 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 participação ou queixa devem ser apresentadas por 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 endereço eletrónico próprio nas respetivas páginas eletrónicas para a receção de participações ou queixas de assédio em contexto laboral no setor público e no setor privado.

Artigo 10.º

Regime de proteção ao queixoso/a ou participante e testemunhas

1 — As pessoas que participem situações de assédio são especialmente protegidas pela UTAD 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 8.º, 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.

CAPÍTULO III

Regimes sancionatórios

Artigo 11.º

Procedimentos e responsabilidade civil

1 — A UTAD instaura procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e/ou do Código do Trabalho, e, no caso de estudantes, do Regulamento Disciplinar dos Estudantes da UTAD, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho ou em situações que envolvam estudantes.

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.

3 — A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no n.º 4 do artigo 29.º, conjugado com o artigo 28.º, ambos do Código do Trabalho.

4 — Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a bolseiro/a e estagiário/a, a UTAD instaura um processo de inquérito tendente ao apuramento dos factos, podendo os respetivos contratos, ou demais instrumentos jurídicos que os vinculem à UTAD, cessar com fundamento na violação grave dos deveres do/a bolseiro/a e estagiário/a, nomeadamente, pela violação do compromisso assumido pela UTAD de não tolerância ao assédio.

5 — Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a empresas prestadoras ou fornecedoras de bens ou serviços, ou aos seus trabalhadores/as, a UTAD deverá 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 UTAD de tolerância zero ao assédio.

Artigo 12.º

Publicidade da decisão

Quando esteja em causa a prática de assédio, não pode ser dispensada a aplicação da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória, nos termos do n.º 5, do artigo 29.º, do n.º 5 do artigo 328.º, do n.º 1, do artigo 562.º e do n.º 3 do artigo 563.º, todos do Código do Trabalho.

Artigo 13.º

Responsabilidade da UTAD

A UTAD, enquanto entidade empregadora pública, é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio moral e/ou sexual, nos termos legais.

CAPÍTULO IV

Prevenção do Assédio

Artigo 14.º

Medidas Preventivas

Compete 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/às trabalhadores/as de todos os serviços e unidades orgânicas e aos/às estudantes;
- b) Consulta regular aos/às 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/as queixosos/as 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 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 toda a comunidade académica;

g) No processo de admissão de trabalhadores/as, assim como nos processos de atribuição de bolsas e estágios e de admissão de estudantes fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código e da Carta de Compromisso.

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Artigo 15.º

Publicitação e Divulgação

O presente Código é divulgado a toda a comunidade académica da UTAD e disponibilizado na página eletrónica da UTAD.

Artigo 16.º

Vigência

O presente Código entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Diário da República*, sem prejuízo da sua divulgação pela comunidade académica, após aprovação.

316251835