

UNIVERSIDADE DO ALGARVE

Despacho n.º 10950/2023

Sumário: Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação no Trabalho na Universidade do Algarve.

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

No âmbito do Despacho RT.107/2023 de 12 de outubro anexa-se o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação no Trabalho na Universidade do Algarve.

12 de outubro de 2023. — O Reitor, *Paulo Manuel Roque Águas*.

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

Preâmbulo

O artigo 26.º da Carta Social Europeia visa assegurar o exercício efetivo do direito dos trabalhadores à proteção da dignidade no local de trabalho, promovendo a sensibilização, informação e prevenção em matéria de assédio no local de trabalho, ou em relação com o trabalho.

Os dirigentes e trabalhadores da Universidade do Algarve (UAlg) estão exclusivamente ao serviço do interesse público, ficando subordinados à Constituição da República Portuguesa e à Lei, sendo-lhes exigível uma conduta responsável e eticamente correta, de acordo com o princípio geral contido no n.º 2 do artigo 2.º do Código de Conduta da Universidade do Algarve.

A Carta de Direitos e Deveres da Comunidade Académica tem no respeito pela pessoa humana um dos seus pilares fundamentais, conforme resulta da alínea c) do n.º 1 do seu artigo 7.º, que fixa como dever, a abstenção de qualquer forma de discriminação de base sociológica incluindo, mas não se limitando, a discriminação na base de orientação sexual, religiosa, política, étnica, de origem, nacionalidade, idade, função, posição hierárquica, sexo, condição física, situação económica ou condição social.

O Plano Inclusivo da Igualdade de Género da UAlg, aprovado pelo Despacho RT.38/2022, de 19 de maio, estabelece como ação para cumprimento dos objetivos nele fixados, a criação de orientações sobre como participar a violação de direitos ou o não cumprimento de medidas, incluindo assédio sexual.

Por sua vez, assente em princípios da transparência, boa conduta e boas práticas, o Canal de Denúncias da Universidade do Algarve, alojado na página Internet desta instituição de ensino superior, permite a apresentação de denúncias nos domínios da “Não inclusão/Discriminação” e “Assédio”.

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, introduziu alterações ao Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 16 de agosto e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

A alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º do anexo à LTFP impõe às entidades empregadoras públicas a adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instauração de procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Na sequência de consulta pública e ao abrigo das disposições conjugadas da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º, alíneas c) e k) do n.º 1 do artigo 71.º do anexo à LTFP, com as alíneas c) e k) do n.º 1 do artigo 127.º do CT, com a alínea o) do n.º 1 do artigo 92.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, que aprova o Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES), e em conformidade com o disposto na alínea r), do n.º 1, do artigo 34.º dos Estatutos da Universidade do Algarve, homologados por Despacho Normativo n.º 11/2022, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 167, de 30 de agosto, aprovo o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho na Universidade do Algarve, o qual se rege pelas disposições que se seguem.

CAPÍTULO I

Disposições introdutórias

Artigo 1.º

Objeto

O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho na Universidade do Algarve estabelece um conjunto de princípios e obrigações que devem ser observados no desempenho das atividades desenvolvidas nesta instituição de ensino, constituindo um instrumento autorregulador que visa evitar, identificar, eliminar e punir comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1 — O presente Código aplica-se a todos os trabalhadores da UAlg, no âmbito da atividade que desenvolvam e por causa desta, independentemente do vínculo de emprego público a que se encontram sujeitos.

2 — O presente Código aplica-se ainda a:

- a) Bolseiros e estagiários;
- b) Prestadores de serviços e outros colaboradores a exercer funções no âmbito de medidas de apoio ao emprego ou de protocolos com entidades externas;
- c) Todas as pessoas, singulares ou coletivas, que mantenham relações profissionais, comerciais ou outras com a UAlg, mesmo que temporárias.

Artigo 3.º

Princípios gerais

1 — No exercício das suas atividades, funções e competências, a UAlg e os seus trabalhadores e colaboradores devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses institucionais, atuando em conformidade com o presente Código, respeitando os princípios da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

2 — É 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.

3 — É expressamente proibida a prática de assédio no local habitual de trabalho ou fora deste, seja dentro ou fora do horário normal de trabalho.

4 — O incumprimento dos princípios constantes do presente Código fica sujeito às sanções legalmente previstas.

Artigo 4.º

Definições e formas de assédio

1 — Para efeitos de aplicação do presente Código, a utilização da expressão “assédio” abrange a sua prática sob toda e qualquer forma.

2 — 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.

3 — O assédio moral pode traduzir-se em comportamentos ofensivos, designadamente, os constantes no Anexo I ao presente Código.

4 — Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter ou com conotação sexual sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no n.º 2 do presente artigo, podendo assumir várias formas, designadamente, as constantes no Anexo II ao presente Código.

5 — O assédio pode adotar as seguintes configurações:

a) Vertical de sentido descendente, quando praticado por superior hierárquico e/ou chefia direta para com dependente hierárquico;

b) Vertical de sentido ascendente, quando praticado por dependente hierárquico para com a chefia direta e/ou superior hierárquico;

c) Horizontal, quando praticado por colegas de trabalho;

d) Outro, quando praticado por terceiros.

Artigo 5.º

Autores e vítimas

Pode ser autor ou vítima de assédio qualquer trabalhador da UAlg, bolsheiro, estagiário e outro colaborador, a exercer funções no âmbito de medidas de apoio ao emprego ou de protocolos com entidades externas, prestador de serviço, bem como outros membros da comunidade académica, designadamente estudantes e terceiros que interajam com a UAlg.

CAPÍTULO II

Procedimento interno

Artigo 6.º

Queixa ou denúncia

1 — Quem se considere vítima de assédio no trabalho pode apresentar queixa ou denúncia da situação:

a) Ao superior hierárquico imediato;

b) Ao superior hierárquico mais elevado, caso a pessoa que assedia seja superior hierárquico imediato;

c) Diretamente ao Reitor, caso não haja outro superior direto.

2 — Quem tenha conhecimento de práticas suscetíveis de indiciarem situações de assédio deve denunciá-las a qualquer das entidades referidas no número anterior, devendo prestar colaboração no processo disciplinar e em quaisquer processos de outra natureza que venham a ser instaurados.

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

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 UAlg promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo de outras diligências judiciais que a situação imponha.

Artigo 7.º

Forma de 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, é reduzida a escrito.

3 — A UAlg disponibiliza, no seu *site* eletrónico, um Canal de Denúncias acessível em Universidade do Algarve (wiretrust.pt)

Artigo 8.º

Regime de proteção

1 — As pessoas queixosas, denunciantes e testemunhas de situações de assédio são protegidas em relação a formas de retaliação, ou tentativas de retaliação, não podendo ser prejudicadas ou sancionadas disciplinarmente, sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 6.º, 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.

CAPÍTULO III

Regime sancionatório

Artigo 9.º

Procedimentos e responsabilidade civil

1 — A UAlg instaura 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 CT, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal 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 estabelecido no artigo 28.º do CT, em matéria de indemnização por ato discriminatório.

4 — Quando os comportamentos suscetíveis de indiciarem práticas de assédio no trabalho sejam imputados a bolseiros, a UAlg instaura processo de averiguações tendo em vista o apuramento dos factos, podendo o contrato de bolsa cessar com fundamento na violação grave dos deveres do bolseiro, ao abrigo do n.º 2 do artigo 29.º do Regulamento de Bolsas de Investigação da Universidade do Algarve, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 248, de 23 de dezembro de 2020, pela violação do compromisso assumido pela UAlg de não tolerância ao assédio.

5 — Quando os comportamentos suscetíveis de indiciarem práticas de assédio no trabalho sejam imputados a estagiários, a colaboradores a exercer funções no âmbito de medidas de apoio ao emprego ou de protocolos com entidades externas, a UAlg instaura um processo de averiguações tendente ao apuramento dos factos, podendo os instrumentos jurídicos que os vinculem à UAlg cessar com fundamento na violação grave dos deveres a que estão obrigados, nomeadamente pela violação do compromisso assumido pela UAlg de não tolerância ao assédio.

6 — Quando os comportamentos suscetíveis de indiciarem práticas de assédio no trabalho sejam imputados a prestadores ou fornecedores de bens ou serviços ou pessoas trabalhadoras de empresas prestadoras ou fornecedoras de bens ou serviços, a UAlg instaura um processo

de averiguações tendente ao apuramento dos factos, podendo o contrato cessar com fundamento em justa causa, pela violação do compromisso assumido pela UAlg de não tolerância ao assédio.

7 — Quando os comportamentos suscetíveis de indiciarem práticas de assédio sejam imputados a estudantes, cabe à UAlg instaurar procedimento de inquérito ou disciplinar ao abrigo do Regulamento Disciplinar dos Estudantes da Universidade do Algarve, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 31 de julho de 2015, pela violação do compromisso assumido pela UAlg de não tolerância ao assédio.

Artigo 10.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 do Código do Trabalho.

Artigo 11.º

Responsabilidade da UAlg

1 — Compete à UAlg potenciar a criação e manutenção de ambientes de trabalho que promovam o respeito pela dignidade das pessoas e pela diferença, bem como pela lealdade e honestidade e formas de relacionamento interpessoal pautadas por padrões de sã convivência e respeito mútuo, no local de trabalho e fora dele, incluindo meios de comunicação à distância.

2 — A UAlg é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, nos termos fixados pelo Governo em regulamentação própria.

3 — 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 por iniciativa do trabalhador.

Artigo 12.º

Responsabilidade dos trabalhadores

Compete aos trabalhadores e colaboradores da UAlg:

a) Respeitar as normas constantes do presente Código, onde quer que desenvolvam as suas funções e independentemente da sua posição hierárquica, funções, responsabilidades ou tipo de vínculo laboral;

b) Agir, sempre que possível, de forma a evitar que se verifiquem ou repitam comportamentos suscetíveis de serem considerados assédio, que presenciem ou tomem conhecimento;

c) Participar em ações de formação sobre prevenção e combate ao assédio no trabalho.

CAPÍTULO IV

Prevenção do assédio

Artigo 13.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 através de:

a) Consulta regular aos trabalhadores da UAlg;

b) Consulta regular aos dirigentes da UAlg;



c) Verificação da operacionalidade de mecanismos 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 inexistência de represálias sobre denunciante e participantes;

d) Implementação de um plano de formação regular com incidência na prevenção do assédio e na promoção da não discriminação;

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

f) Divulgação do presente Código a todos os trabalhadores e demais colaboradores elencados no artigo 2.º;

g) Introdução de declaração de conhecimento e vinculação às normas do Código de Conduta no processo de admissão de trabalhadores.

CAPÍTULO V

Disposições finais

Artigo 14.º

Remissão

Em tudo o que não se mostre expressamente previsto no presente Código, aplicar-se-ão as disposições previstas na LTFP e demais legislação em vigor.

Artigo 15.º

Vigência

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

b) Perseguição profissional:

i) Desvalorizar sistematicamente o trabalho realizado pelo trabalhador;

ii) Estabelecer regularmente metas e objetivos inalcançáveis ou estabelecer prazos inexecutáveis;

iii) Não atribuir constantemente quaisquer tarefas ao trabalhador, traduzindo-se na falta de ocupação efetiva;

iv) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas ou imprecisas, que impossibilitem a realização de tarefas por parte do trabalhador;

v) Apropriar -se habitualmente de ideias, propostas, projetos e trabalhos do trabalhador ou de outros trabalhadores, sem identificar a autoria dos mesmos;

vi) Omitir sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções do trabalhador relativas ao funcionamento da UAlg, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais trabalhadores.

c) Intimidação:

- i)* Fazer ameaças de despedimento recorrentemente;
- ii)* Criar propositadamente e de forma sistemática 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.

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 e distribuição do trabalho, desde que necessárias ao funcionamento da instituição e conformes com a legislação laboral em vigor;
- d)* A pressão tida por normal inerente ao exercício de cargos e de funções.

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.