

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



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

## **PREÂMBULO**

A CEU-Cooperativa de Ensino Universitário, entidade instituidora de estabelecimentos de ensino superior, ciente das missões atribuídas a esses estabelecimentos e da sua responsabilidade social entende que os seus trabalhadores e titulares de cargos dirigentes devem reger-se, entre outros, por princípios de rigor e transparência, da legalidade, da não discriminação e da boa-fé, presentes na sua conduta pessoal e interpessoal.

Tendo presente o enquadramento legal que norteia a política comunitária e nacional, com especial relevo para as normas constitucionais e laborais, cumpre dar acolhimento ao estabelecido na alínea K) do nº 1 do artigo 127º do Código do Trabalho e, assim, 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. Nesse sentido se aprova o presente código, visando o cumprimento desse imperativo legal, porém, e acima disso, pretende-se estabelecer um compromisso institucional na prevenção e no combate aos comportamentos indesejáveis atentatórios da dignidade do homem e da mulher no trabalho, por parte quer de superiores hierárquicos, quer de qualquer trabalhador subordinado.

Considerando que o conceito de trabalho digno deve nortear as relações humanas no contexto da vida cooperativa, bem como na académica, estabelece-se um firme propósito de impedir a ocorrência de todo o tipo de assédio e, caso ele ocorra, garantir a aplicação das medidas adequadas à prevenção da sua repetição. Deste modo, privilegia-se no presente código a definição das relações entre trabalhadores e o exercício disciplinar adequados da entidade empregadora sobre estes, sempre que se verifiquem situações de assédio. O mesmo se aplica, dada a natureza das instituições em causa, aos estudantes, bolsheiros estagiários e outras entidades ou pessoas contratadas no âmbito de procedimentos de aquisição de bens ou serviços que são abrangidos pela mesma intenção de não tolerância praticada pela CEU, decorrendo, conseqüentemente, aplicação de sanções de natureza disciplinar aos estudantes ou de natureza administrativa ou contratual nos outros casos.

Tendo em conta o exposto e assumindo publicamente esta orientação de combate ao assédio e de não discriminação, aprova-se o seguinte Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho na CEU e nos seus estabelecimentos de ensino.

## **CAPÍTULO I**

### **Disposições Introdutórias**

#### **Artigo 1º**

##### **Objeto**

O presente Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho para a CEU estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas para e nos seus estabelecimentos de ensino, constituindo um instrumento autorregulador, bem como a expressão de uma política ativa que visa dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar, e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

#### **Artigo 2º**

##### **Âmbito de aplicação**

Este Código aplica-se a todos os trabalhadores, membros das comunidades académicas e titulares de cargos de gestão ou dirigentes da CEU e dos seus estabelecimentos de ensino.

#### **Artigo 3º**

##### **Princípios Gerais**

1 - A CEU vincula-se a uma política de respeito pelos princípios da não discriminação e da prevenção e combate ao assédio no trabalho e na vida académica.

2 - Os trabalhadores da CEU e os membros das comunidades académicas dos seus estabelecimentos de ensino 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.

#### **Artigo 4º**

##### **Definição de Assédio**

1 - Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado e reiterado com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2 - O assédio moral consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, podendo abranger a violência física e/ou psicológica.

3 - O assédio é sexual quando se trate de um comportamento indesejado de caráter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo ou com conotação sexual que afetem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho e na vida acadêmica, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física.

4 - 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 caráter 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 a cargos de alta responsabilidade.

5 - 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 5º**

#### **Autores e Vítimas**

Pode ser autor ou vítima de assédio qualquer trabalhador da CEU, bolseiro, estagiário, prestador de serviço, bem como outros elementos das comunidades académicas e terceiros que interajam com a CEU e seus estabelecimentos de ensino.

## **CAPÍTULO II**

### **Procedimento Interno**

#### **Artigo 6º**

##### **Denúncia**

1 - Qualquer pessoa que considere ser alvo de assédio no trabalho e em contexto académico deve reportar a situação ao seu superior hierárquico, ao Diretor/Coordenador da unidade orgânica respetiva, ao Coordenador da Unidade de Recursos Humanos, ao Reitor ou Diretor, consoante o tipo de estabelecimento de ensino, ou ao Presidente ou Vice-Presidente do Conselho de Administração da CEU ou ainda através do Canal Interno de Denúncias disponibilizado no portal de cada estabelecimento de ensino.

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 CEU devem ser objeto de queixa, a efetuar pela CEU, pela vítima, ou por qualquer outra pessoa que delas tenha conhecimento, junto da Autoridade para as Condições do Trabalho.

4 - Caso se comprove que a denúncia não é verdadeira, pode haver lugar a procedimento judicial, designadamente com fundamento na prática de um crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos do artigo 365º do Código Penal.

### **Artigo 7º**

#### **Regime de proteção ao queixoso, denunciante e testemunhas**

1 - As pessoas que apresentem queixa ou denúncia de situações de assédio são especialmente protegidas pela CEU 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 número 4º 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 8º**

#### **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, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da (s) vítima (s) e do assediante (s), bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

2 - A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.

3 - A par dos procedimentos internos previstos no presente Código, a Autoridade para as Condições de Trabalho, em cumprimento do disposto no nº1 do artigo 4º da Lei nº 73/2017 de 16 de agosto, disponibiliza o endereço eletrónico próprio [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx), para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor privado.

## **CAPÍTULO III**

### **Regimes sancionatórios**

#### **Artigo 9º**

##### **Procedimentos e responsabilidade civil**

1 - A CEU instaura procedimento disciplinar, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho.

2 - A prática de assédio constitui também contraordenação muito grave, prevista no nº 5 do artigo 29º do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei, que dão origem aos respetivos procedimentos a instaurar pelas entidades competentes.

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 28º do Código do Trabalho, em matéria de indemnização por ato discriminatório.

#### **Artigo 10º**

##### **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 nº 3 conjugado com o artigo 328º, nº 5, ambos do Código do Trabalho.

## **CAPÍTULO IV**

### **Prevenção do Assédio**

#### **Artigo 11º**

##### **Medidas preventivas**

Cabe à CEU, mediante aprovação do Conselho de Administração, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho e nas comunidades académicas, nomeadamente:

- a. Consulta regular aos trabalhadores de todos os serviços e unidades orgânicas;
- 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. Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
- e. Divulgação do presente Código a todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes;
- f. No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

## **CAPÍTULO V**

### **Disposições Finais**

#### **Artigo 12º**

##### **Publicitação e Divulgação**

O presente Código será objeto de publicitação, mediante afixação nos locais de trabalho e será disponibilizado no sítio eletrónico da CEU.

#### **Artigo 14º**

##### **Revisão**

O presente Código deve ser revisto no período de quatro anos ou sempre que se verifiquem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

#### **Artigo 15º**

##### **Entrada em vigor**

O presente Código entra em vigor, após a sua aprovação, na data da sua publicitação e divulgação a todos os trabalhadores da CEU e comunidades académicas dos seus estabelecimentos de ensino.

Aprovado em reunião do Conselho de Administração em 16 de fevereiro de 2023.

**António de Lencastre Bernardo**  
Presidente do Conselho de Administração

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

