



CESPU

INSTITUTO UNIVERSITÁRIO
DE CIÊNCIAS DA SAÚDE

CÓDIGO DE BOA CONDUTA DO IUCS-CESPU PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

COMISSÃO DE ÉTICA DO IUCS- CESPU
MAIO DE 2023

Conteúdo

PREÂMBULO	2
CAPÍTULO I.....	2
DISPOSIÇÕES GERAIS	2
Artigo 1º - Objeto e âmbito de aplicação.....	2
Artigo 2º - Princípios Gerais.....	2
Artigo 3º - Definições de assédio.....	3
Artigo 4º - Autores e Vítimas.....	5
CAPÍTULO II.....	6
PROCEDIMENTO DE DENÚNCIA.....	6
Artigo 5º - Queixa ou denúncia.....	6
Artigo 6º - Regime de proteção ao queixoso, denunciante e testemunhas.....	6
Artigo 7º - Forma e conteúdo.....	6
Artigo 8º - Procedimento de averiguação.....	7
CAPÍTULO III.....	7
REGIMES SANCIONATÓRIOS.....	7
Artigo 9º - Procedimentos e responsabilidade civil.....	7
Artigo 10º - Publicidade da decisão.....	7
Artigo 11º - Responsabilidade.....	7
CAPÍTULO IV.....	8
PREVENÇÃO DO ASSÉDIO.....	8
Artigo 12º - Medidas Preventivas.....	8
Artigo 13º - Publicitação e Divulgação.....	8
Artigo 14º - Aprovação e entrada em vigor.....	8

PREÂMBULO

O Instituto Universitário de Ciências da Saúde – CESPu (IUCS-CESPu) pauta a sua atuação por elevados padrões éticos e assegura igualdade de acesso e tratamento, independentemente de questões de gênero, orientação sexual e de ordem social, política, moral, étnica ou religiosa.

A Publicação da Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto, veio introduzir alterações ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que torna obrigatória, a adoção de um código de boa conduta para prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instauração de procedimentos disciplinares sempre que se tiver conhecimento de alegadas situações de assédio. No cumprimento do disposto no artigo 127.º n. 1 alínea K) do Código do Trabalho, a CESPu (entidade instituidora do IUCS-CESPu) tinha já adotado um Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Local de Trabalho (documento MRH. 47.00). No sentido de elaborar um código de conduta mais abrangente, que incluía também os estudantes, foi elaborado o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no IUCS-CESPu.

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1º - Objeto e âmbito de aplicação

1. O presente Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas no Instituto Universitário de Ciências da Saúde - CESPu (IUCS-CESPu), constituindo um instrumento autorregulador, bem como a expressão de uma política ativa por forma a dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio.
2. O presente Código aplica-se a todos/as os/as trabalhadores/as do IUCS-CESPu, 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 do IUCS-CESPu e aos/às estudantes, todos em conjunto doravante designados por comunidade académica.
3. Este Código aplica-se a todas as pessoas, singulares ou coletivas, que mantêm relações profissionais ou comerciais, ainda que temporárias, com o IUCS-CESPu.

Artigo 2º - Princípios Gerais

1. O IUCS-CESPu 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/estudo ou do horário 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 3º - Definições de assédio

1 Entende-se por assédio a prática de comportamentos indesejados percecionados 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.

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.

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 elementos da comunidade académica, 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, dirigentes ou outros elementos da comunidade académica;
- 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;
- iv) Não atribuir constantemente quaisquer funções ao/a 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, dirigentes ou outros elementos da comunidade académica, 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, cor, 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.

3. 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.

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.

4. 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.

5. 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.

6. 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 4º - Autores e Vítimas

Podem ser autor/a ou vítima de assédio quaisquer trabalhadores/as do IUCS-CESPU, 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 o IUCS-CESPU e os/as estudantes, bem como outros elementos da comunidade académica.

CAPÍTULO II

PROCEDIMENTO DE DENÚNCIA

Artigo 5º - Queixa ou denúncia

1. Qualquer pessoa abrangida por este código de conduta, que se considere alvo de assédio pode apresentar queixa ou denúncia da situação no canal de denúncias da página internet da CESPU (<https://www.cespu.pt/instituicao/canais-de-denuncia/>), ou ao seu superior hierárquico imediato, ou ao Reitor ou à Associação de Estudantes, ou ao Provedor do Estudante, ou à Comissão de Ética, ou ao Conselho de Administração da CESPU.
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 no IUCS – CESPU devem ser objeto de participação ou queixa a efetuar pelo IUCS-CESPU, 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, o IUCS-CESPU 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 6º - Regime de proteção ao queixoso, denunciante e testemunhas

1. Os queixosos, denunciante e testemunhas de situações de assédio são especialmente protegidos pelo IUCS-CESPU no que respeita a todo o tipo de retaliação ou tentativas de retaliação, não podendo ser prejudicados ou sancionados disciplinarmente, sem prejuízo do disposto no n.º 4 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 7º - Forma e conteúdo

1. A denúncia deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática (s) de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da(s) vítima e do/a(s) assediante(s), bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, existentes.
2. A denúncia, se feita verbalmente, terá de ser reduzida a escrito, em conjunto entre o denunciante e o recetor da denúncia e encaminhada às entidades referidas no artigo 5º.

Artigo 8º - Procedimento de averiguação

1. Cabe à entidade instituidora a competência para instaurar procedimento disciplinar nos termos legalmente previstos, e, no caso de estudantes, ao Reitor, ou a quem este delegue, nos termos do Regulamento Disciplinar dos Estudantes do IUCS-CESPU, 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. Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a bolseiro/a e estagiário/a, 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 ao IUCS-CESPU, cessar com fundamento na violação grave dos deveres do/a bolseiro/a e estagiário/a, nomeadamente, pela violação do compromisso assumido pelo IUCS-CESPU de não tolerância ao assédio.
3. 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, 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 pelo IUCS-CESPU de tolerância zero ao assédio.
4. Os visados por ação disciplinar por assédio têm o direito ao contraditório.
5. A denúncia ou testemunho de situações de assédio não constitui o denunciante ou testemunha em responsabilidade disciplinar, judicial ou contraordenacional, salvo se a testemunha ou denunciante atuar com dolo.

CAPÍTULO III

REGIMES SANCIONATÓRIOS

Artigo 9º - Procedimentos e responsabilidade civil

1. 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.
2. 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.

Artigo 10º - 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 11º - Responsabilidade

A CESPU,crl, enquanto entidade empregadora, 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 12º - Medidas Preventivas

1. Compete à entidade instituidora e 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 a toda a comunidade académica;

2. No processo de admissão de estudantes constará a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código.

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 13º - Publicitação e Divulgação

O presente Código é divulgado a toda a comunidade académica do IUCS-CESPU e disponibilizado em todas as plataformas eletrónicas do IUCS-CESPU.

Artigo 14º - Aprovação e entrada em vigor

- 1) O presente Código foi aprovado pelo Conselho Gestão do IUCS-CESPU em 22-05-23 e aprovado pela Comissão Executiva da CESPUI em 12-06-23, sob proposta do Senhor Reitor.
- 2) Este Código entra em vigor no dia 1 do mês seguinte à sua aprovação.