

DESPACHO N.º 40/2019 DA REITORA DO ISCTE-IUL

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

PREÂMBULO

O ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL) é uma instituição pública de ensino universitário. No âmbito das suas atividades de ensino, investigação e prestação de serviços à comunidade, forma quadros e especialistas qualificados, cujas competências culturais, científicas e técnicas os tornam aptos a intervir no desenvolvimento sustentado não só do país, mas também a nível global.

No âmbito da sua missão, o ISCTE-IUL, os seus trabalhadores e titulares de cargos dirigentes devem pautar-se, entre outros, pelos princípios do rigor e transparência, da legalidade, da não discriminação e da boa-fé, por forma a gerar e manter a credibilidade e o prestígio do serviço, conferindo a todos os trabalhadores e trabalhadoras uma responsabilidade acrescida no que respeita à sua conduta.

Nos termos estatutários são atribuições do ISCTE-IUL assegurar as condições para a formação, a qualificação e o desenvolvimento profissional de docentes, investigadores e pessoal não docente e não investigador, bem como promover a qualidade de vida e de trabalho dos estudantes através da ação social e de programas sociais e culturais.

O ISCTE-IUL orienta-se pelos princípios da liberdade intelectual, da promoção e reconhecimento do mérito e do respeito pela ética académica, no respeito pelos princípios da democraticidade, da participação, da descentralização, da eficácia e eficiência e da responsabilidade no exercício de cargos profissionais e de direção.

O ISCTE-IUL gere as suas atividades com respeito pelos princípios da transparência e da prestação pública de contas e os titulares e membros dos órgãos de governo e de gestão estão ao serviço do interesse público e são independentes no exercício das suas funções.

Face aos princípios porque se rege o ISCTE-IUL e à lei geral que se lhe aplica na qualidade de empregador, não são admissíveis comportamentos indesejáveis por parte de trabalhadores ou trabalhadoras do ISCTE-IUL, independentemente da sua categoria e inserção na estrutura hierárquica e funcional dos seus diversos órgãos e serviços, que afetem a dignidade da mulher e do homem no trabalho.

Esses comportamentos podem ser explícita ou implicitamente utilizados como fundamento de decisões que afetem o acesso do trabalhador ou trabalhadora à formação profissional, à sua continuação no posto de trabalho, à sua promoção ou quaisquer outras decisões relativas ao trabalho. Tais comportamentos são passíveis de criar um ambiente intimidador, hostil ou humilhante para a pessoa a que se dirigem.

Considerando:

O objetivo de impedir a ocorrência de assédio no local de trabalho e, caso ele ocorra, garantir a aplicação das medidas adequadas para punir e prevenir a sua repetição;

Que à tutela da dignidade da pessoa humana acresce à tutela da igualdade e da não discriminação e que o direito internacional e convencional tem considerado o assédio no trabalho como um atentado ao conceito de trabalho digno, de boa conduta para prevenção e combate ao assédio no trabalho;

A remissão operada pelo artigo 4.º, n.º 1, alínea d), bem como o estabelecido no artigo 71.º, n.º 1, alíneas c) e k), da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, bem como o disposto no art.º 29.º e 121.º, n.º 1, alíneas k) e l) do Código do Trabalho, publicado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

O compromisso público da defesa dos valores da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, assume-se este Código de Conduta como instrumento privilegiado na resolução de questões, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita;

Que foi consultada a Comissão de Trabalhadores do ISCTE-IUL, em cumprimento do estabelecido no n.º 2 do artigo 75.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

Aprovo o seguinte Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, enquanto instrumento de auto regulação adotado pelo ISCTE-IUL na matéria, nos termos do artigo 71.º, n.º 1, alínea k) da Lei Geral em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, disposto no art.º 29.º e 121.º, n.º 1, alíneas k) e l) do Código do Trabalho, publicado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação.

Lisboa, 22 de fevereiro de 2019

A Reitora do ISCTE



Maria de Lurdes Rodrigues

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

CAPÍTULO I **Disposições introdutórias**

Artigo 1.º

Objeto

O presente Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas no ISCTE-IUL, constituindo um instrumento auto regulador, 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 no trabalho.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

Este Código aplica-se a todos os trabalhadores/as do ISCTE-IUL, independentemente da sua categoria e inserção na estrutura hierárquica e funcional dos seus diversos órgãos e serviços e da natureza pública ou privada do seu vínculo laboral, constituindo regulamentação especial relativamente aos dispositivos análogos que estejam previstos no Código de Conduta Académia.

Artigo 3.º

Princípios Gerais

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, o ISCTE-IUL e os seus trabalhadores/as devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da mesma, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
2. Os trabalhadores/as do ISCTE-IUL não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos seus serviços e das suas atividades, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.
3. O ISCTE-IUL assume uma política de não consentimento da prática de assédio no trabalho.

Artigo 4.º

Definição de assédio

1. É proibida a prática de assédio no local de trabalho ou fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este.
2. Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado quando 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 conceito legal de assédio abrange as tipologias de assédio sexual e moral, e pode assentar, ou não, em fatores discriminatórios.
4. O assédio é sexual quando se trate de um comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo ou com conotação sexual que

afetem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física (*sexual harassment*).

5. Constitui assédio moral discriminatório aquele em que o comportamento reiterado, contínuo, indesejado e hostil se baseia em fator discriminatório, nomeadamente os referidos na parte final do n.º 2 do art.º 3.º deste Código (*discriminatory harassment*).

6. Constitui assédio moral não discriminatório aquele em que o comportamento reiterado, contínuo, indesejado e hostil não se baseia em fator discriminatório, mas que, pela sua conotação e insídia, tem os mesmos efeitos, podendo ou não visar o afastamento o trabalhador da instituição (*mobbing*).

Artigo 5.º
Autores e vítimas

1. O assédio pode ser praticado por qualquer superior hierárquico do assediado/a (vertical descendente) ou por trabalhadores/as com o mesmo nível hierárquico (horizontal) ou por trabalhadores/as hierarquicamente subordinados ao assediado/a (vertical ascendente), bem como por terceiros que interajam com o ISCTE-IUL.

2. Podem ser vítimas de assédio laboral qualquer trabalhador/a do ISCTE-IUL que seja destinatária da prática de um ato de assédio no desenvolvimento da sua prestação de trabalho.

3. O presente Código não se aplica aos estudantes, bolsheiros/os ou outros colaboradores/as de projetos ou que exerçam atividades no ISCTE-IUL que não tenham qualquer vínculo laboral com a Instituição, independentemente da aplicabilidade do Código de Conduta Académia.

CAPÍTULO II
Procedimento interno

Artigo 6.º
Denúncia

1. O trabalhador/a que considere ser alvo de assédio no trabalho deve reportá-lo ao Reitor/a.

2. Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio ou que um trabalhador/a praticou infração disciplinar por práticas de assédio podem participá-la ao Reitor/a e devem prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.

3. As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções no ISCTE-IUL são objeto de queixa, a efetuar por dirigente do ISCTE-IUL, pela vítima ou por qualquer trabalhador/a que deles tenha conhecimento, junto do Reitor/a ou de órgão ou pessoa em que este delegue essa competência ou junto da Autoridade para as Condições de Trabalho.

4. Caso se comprove que a denúncia não é verdadeira, ou é efetuada com dolo quanto à instrumentalização do regime legal, configurando, nomeadamente, abuso de direito, pode haver lugar a responsabilidade disciplinar e 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.

5. Os visado/as em ação disciplinar por assédio têm sempre o direito ao contraditório.

Artigo 7.º

Forma e conteúdo da denúncia

1. A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar prática(s) de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias de tempo, lugar e modo, identidade de vítima(s) e de assediante(s), bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou qualquer outra, eventualmente existentes.
2. A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito e enviada para o Reitor/a.
3. No caso de a denúncia visar o Reitor/a, Vice-Reitores/as ou Pró-Reitores/as, a denúncia deverá ser dirigida ao Presidente do Conselho Geral.
4. O Reitor/a, ou Presidente do Conselho Geral, conforme os casos, poderá delegar em pessoa, órgão ou serviço, existente ou criado para o efeito, a competência para receber e analisar qualquer denúncia ou indício de ocorrência de assédio laboral na Instituição.

Artigo 8.º

Instrução e resolução

1. Nos termos legais, a denúncia pode originar a instauração de um procedimento de inquérito, que deverá ser conduzido por um trabalhador/a do ISCTE-IUL a designar como instrutor pelo Reitor/a, ou Presidente do Conselho Geral, conforme os casos.
2. Sempre que se justifique, o instrutor/a do procedimento de inquérito poderá agir, inicialmente, como agente de mediação, elaborando o competente relatório informativo da diligência.
3. Do procedimento de inquérito será sempre elaborado um relatório que deverá ser apresentado ao Reitor/a ou à pessoa órgão ou serviço, existente ou criado para o efeito, em que este tenha delegado a competência para receber e analisar qualquer denúncia ou indício de ocorrência de assédio laboral na Instituição, que emitirá o seu parecer.
4. Analisado o relatório e, quando exista, o parecer, cabe ao Reitor/a a competência para decidir o destino a dar à denúncia ou ocorrência.
5. Estão sujeitos a ação disciplinar os trabalhadores/as que pratiquem comportamentos de assédio no trabalho, bem como os que fizerem denúncias comprovadamente ilegítimas, falsas ou abusivas.
6. A prática de assédio sexual ou moral pelos fornecedores ou utentes do ISCTE-IUL sobre qualquer elemento da comunidade académica do ISCTE-IUL poderá resultar, se for o caso, na imediata cessação dos contratos de fornecimento de bens ou serviços.

Artigo 9.º

Confidencialidade e garantias

É garantida a confidencialidade a denunciantes, testemunhas e denunciados/as em relação à denúncia, até à dedução da acusação ou arquivamento da denúncia, nos termos legais, bem como a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.

CAPÍTULO III

Prevenção do Assédio

Artigo 10.º

Medidas preventivas

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

- a) Verificar e assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se de 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;
- b) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
- c) Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores/as e titulares de cargos dirigentes;
- d) No processo de admissão de trabalhadores/as fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

CAPÍTULO IV **Disposições Finais**

Artigo 11.º **Publicitação e Divulgação**

O presente Código será objeto de publicitação, mediante afixação nos locais de trabalho e será disponibilizado no sítio eletrónico do ISCTE-IUL, bem como divulgado junto dos que iniciam funções na Instituição.

Artigo 12.º **Revisão**

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

Artigo 13.º **Entrada em vigor**

O presente Código de Conduta entra em vigor, após a sua aprovação, na data da sua publicitação e divulgação a todos os trabalhadores/as e dirigentes do ISCTE-IUL e será ainda disponibilizado no sítio de internet da Instituição.