

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 gera 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.

VZ

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 Académica.

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 caráter 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, bolseiros/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 Académica.

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 indicar 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 verifiquem 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.

✓