



Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio

Preâmbulo

Com a aprovação do presente código dá-se cumprimento não só a este imperativo legal, mas sobretudo a um compromisso do ISTEC- Porto para a prevenção e combate a todos os comportamentos que afetem a dignidade da mulher e do homem, definindo os princípios orientadores de uma política de não tolerância por parte do ISTEC- Porto em relação a essas condutas.

O ISTEC- Porto, tem, assim, o 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. Assim, o ISTEC- Porto aprova o presente Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio o qual se rege pelas disposições que se seguem.

Capítulo I

Disposições Introdutórias

Artigo 1.º

Objeto

O presente Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio estabelece um conjunto de princípios, linhas de orientação e regras que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas no ISTEC-Porto, 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.

Artigo 2.º

Compromisso

- 1 – Qualquer forma de assédio, nomeadamente moral e sexual, é contrário à política do ISTEC-Porto, e contra a promoção de condições dignas de trabalho.
- 2 – Todos os/as trabalhadores/as, colaboradores/as e estudantes beneficiam de um ambiente livre de assédio sexual, assédio moral e eventuais retaliações.
- 3 – O assédio sexual e o assédio moral prejudicam as relações e não são tolerados. O não cumprimento deste princípio fundamental está sujeito às sanções previstas.

Artigo 3.º

Responsabilidades

- 1 – Todos/as os/as trabalhadores/as, colaboradores(as) dirigentes e estudantes do ISTEC- Porto, são responsáveis pelo cumprimento de uma política de tolerância zero relativamente a práticas de assédio sexual e/ou moral, nos termos do ponto seguinte.
- 2 – O ISTEC- Porto, define uma política interna de tolerância zero ao assédio sexual e/ou moral, nos seguintes termos:

Artigo 4.º

Âmbito de aplicação

- 1 – O presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio aplica-se:
 - a) A todos/as os/as dirigentes, trabalhadores/as, colaboradores(as) e estudantes do ISTEC-Porto, independentemente do vínculo a que se encontrem sujeitos, bem como a estagiários/as;
 - b) A todas as relações no âmbito da atividade do ISTEC- Porto, quer esta se desenvolva no horário de trabalho normal ou fora dele, nas instalações ou em deslocações de trabalho;

c) Às relações no âmbito da atividade do ISTEC- Porto, quer estas se realizem presencialmente ou através de tecnologias de informação e comunicação.

Artigo 5.º

Aplicação na regulação de relações profissionais e comerciais

- 1 – O presente código deve ser objeto de menção nos contratos de trabalho, de aquisição de bens e serviços, protocolos de estágio e protocolos de cooperação e parceria.
- 2 – As entidades e/ou pessoas contratadas devem agir de acordo com os princípios e o compromisso de não tolerância ao assédio assumido pelo ISTEC- Porto.
- 3 – O incumprimento ou violação dos princípios e compromissos assumidos pelo ISTEC- Porto previstos no presente código, poderá determinar a cessação de contratos de aquisição de bens, serviços e protocolos de cooperação e parceria.

Artigo 6.º

Princípios gerais

- 1 – Todos/as os/as trabalhadores/as, colaboradores(as), estudantes do ISTEC- Porto, clientes e parceiros no exercício das suas atividades, funções e competências junto desta instituição, devem atuar em conformidade com o presente código de conduta, respeitando os princípios de não discriminação e de combate ao assédio.
- 2 – Todos os abrangidos por este regulamento não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades do ISTEC- Porto, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, ideologia política e religião.
- 3 – O presente código de conduta incide sobre todas as relações relacionadas com a atividade do ISTEC- Porto.

Artigo 7.º

Proibição de discriminação e de assédio

- 1 – É expressamente proibida a prática de qualquer ato discriminatório e de assédio.
- 2 – Para efeitos do disposto no número anterior são considerados comportamentos discriminatórios e de assédio todos os elencados no artigo seguinte.

Artigo 8.º

Definição de Assédio

- 1 – Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado e reiterado, nomeadamente aquele que seja 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.

2 – O assédio moral consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, percecionados como abusivos, abrangendo a violência física e/ou psicológica, com caráter reiterado, podendo traduzir-se, designadamente, nas seguintes dimensões:

5

a) Isolamento social:

- Promover o isolamento social de colegas, subordinados ou dirigentes;
- Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as forçando o seu isolamento face a outros colegas e superiores hierárquicos;
- Transferir o trabalhador de setor com a clara intenção de promover o seu isolamento.

b) Perseguição profissional:

- Desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas, subordinados ou dirigentes;
- Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;
- Não atribuir constantemente quaisquer funções ao trabalhador, traduzido na falta de ocupação efetiva;
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem que haja essa necessidade;
- Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- Apropriar-se regularmente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas, de subordinados ou dirigentes, sem identificar o autor das mesmas;
- Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas, subordinados ou dirigentes, ou relativas ao funcionamento da entidade empregadora, pública ou privada, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais trabalhadores e colegas;
- Definição de objetivos impossíveis de atingir;
- Desvalorização sistemática do trabalho;
- Funções desadequadas.

c) Intimidação:

- Fazer ameaças de despedimento recorrentemente;
- Criar sistematicamente situações objetivas de stress, de forma a provocar descontrolo no destinatário da conduta;
- Falar sistematicamente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas.

d) Humilhação pessoal:

- Ridicularizar, direta ou indiretamente, uma característica física ou psicológica de colegas, subordinados ou dirigentes;
- Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou dirigentes;
- Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referente a sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde, etc., de outros colegas, subordinados ou

dirigentes;

- Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou colega tem problemas mentais e/ou familiares;

3 – O assédio sexual ocorre quando existe um comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do género ou com conotação sexual, percecionados como abusivos, que afetem a dignidade do visado, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não-verbal ou física, com carácter reiterado, podendo traduzir-se, designadamente, nas seguintes dimensões:

a) Insinuações sexuais:

- Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- Atenção sexual indesejada;
- Realizar telefonemas, enviar cartas, mensagens de texto, *e-mails* ou contactos através de redes sociais indesejados, de carácter sexual;
- Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens indesejados e deteor sexual;
- Enviar convites persistentes para a participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada;
- Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual.

c) Contacto físico e agressão sexual:

- Promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
- 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 e direta ou insinuada.

4 – São, nomeadamente, situações potenciadoras de assédio:

- A cultura organizacional que não sancione comportamentos intimidatórios;
- Transformações súbitas na organização da instituição;
- Insegurança no emprego;
- Relações insatisfatórias entre os/as trabalhadores/as em geral e os/as trabalhadores/as e as chefias;
- Exigências excessivas de trabalho;
- Conflito ao nível das funções desempenhadas;
- Comportamentos discriminatórios e intolerância;
- Problemas pessoais e comportamentos aditivos.

5 – Situações de carácter isolado, ainda que não se considerem assédio, podem constituir crime, devendo ser tratadas no âmbito penal e/ou disciplinar.

- 6 – 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) que serão tramitadas de acordo com os instrumentos legais adequados;
 - 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.
- 7 – 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.

Capítulo II

Procedimento Interno

Artigo 9.º

Denúncia

1 – Qualquer pessoa abrangida por este Código, que se considere alvo de assédio, deve reportar a situação ao superior hierárquico imediato, ou ao superior hierárquico a seguir caso o/a assediador/a seja o superior hierárquico imediato, no caso dos estudantes devem reportar ao Provedor de Estudante, ou à Provedora da Igualdade e Inclusão, ou ao Diretor/Coordenador de Curso.

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 colaboradores/as do ISTEC- Porto, devem ser objeto de queixa, a efetuar pelo ISTEC- Porto, 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 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, o ISTEC- Porto, promove a instauração do respetivo processo disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha.

Artigo 10.º

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, nomeadamente quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da vítima, do/a assediador/a, bem como, se for possível, dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

2 – A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, é reduzida a escrito pelo órgão competente pela gestão das denúncias e processos instaurados no âmbito deste Código.

3 – A denúncia, participação ou queixa relativa a situações de assédio, se escrita, deve ser dirigida para o endereço eletrónico – sigq@istec-porto.pt.

4 – Em cumprimento do estabelecido no n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto, a Inspeção-Geral de Finanças e a Autoridade para as Condições de Trabalho, disponibilizaram mecanismos eletrónicos de queixa, nomeadamente, LTFP.art4@igf.gov.pt, e www.act.gov.pt, para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor público e no setor privado, respetivamente.

Artigo 11.º

Regime de proteção ao queixoso, denunciante e testemunhas

1 – Quem denuncie ou testemunhe práticas de infração ao presente Código, não pode, sob qualquer forma, sofrer retaliação ou tentativas de retaliação, estando especialmente protegidos/as pelo ISTEC- Porto, não podendo ser prejudicados/as ou sancionados/as disciplinarmente, sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 9.º, 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 12.º

Confidencialidade e garantias

1 - É garantida a confidencialidade relativamente a denunciante, testemunhas e em relação à denúncia, até à dedução da acusação.

2 – Os/As trabalhadores/as, colaboradores(as), estudantes e dirigentes do ISTEC- Porto, não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho, mesmo após a cessação das mesmas, salvo se tal informação já tiver sido autorizada ou puder ser tornada pública, nos termos da lei.

3 - É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio.

4 - O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

Artigo 13.º

9

Averiguação e Resolução

1 – Cabe ao órgão competente pela gestão das denúncias e processos instaurados no âmbito deste Código o papel de garantir a implementação, gestão e tramitação de processo no âmbito do presente Código.

2 – Sempre que o ISTE- Porto, tome conhecimento de comportamento praticado por quem esteja abrangido pelo âmbito de aplicação do presente Código, deve averiguar da veracidade dos factos e, se recolher indícios suficientes, promover a instauração do competente procedimento disciplinar ou praticar qualquer outro ato que ao caso se revele adequado, mediante prévia audição da Direção.

3 – As práticas passíveis de integrar assédio devem ser denunciadas, ficando obrigados/as a prestar colaboração para a descoberta da verdade todos/as os/as que delas tenham conhecimento.

4 – O processo de averiguação e resolução garante a igualdade e a transparência de todos os procedimentos a todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciada e testemunhas).

5 – O processo de averiguação e resolução garante o anonimato de todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciada e testemunhas).

6 – O disposto nos números anteriores é aplicável, com as devidas adaptações, a todos/as os/as que não sendo trabalhadores/as do ISTE- Porto, exerçam atividade nas suas instalações.

Capítulo III

Regimes sancionatórios

Artigo 14.º

Procedimentos e responsabilidade civil

1 – O ISTE- Porto, instaura procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho, aprovada e publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio, quando levados a cabo por colaboradores/as da Instituição.

2 – 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.

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

4 – Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio sejam imputados a colaboradores/as como mediadores/as socioculturais, estagiários/as, bem como a

parceiros, o ISTE- Porto, deverá instaurar um processo de averiguações tendente ao apuramento dos factos, podendo os respetivos contratos, ou demais instrumentos jurídicos que os vinculem, cessar com fundamento na violação grave de deveres, nomeadamente, pela violação do compromisso assumido pelo ISTE- Porto, de não tolerância ao assédio.

5 – Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio sejam imputados a prestadores ou fornecedores de bens ou serviços ou trabalhadores/as de empresas prestadoras ou fornecedoras de bens ou serviços, o ISTE- Porto, deverá instaurar um processo de averiguações tendente ao apuramento dos factos, podendo o contrato cessar com fundamento em justa causa, pela violação do compromisso assumido pelo ISTE- Porto, de não tolerância ao assédio, ficando todo e qualquer encargo financeiro de carácter reparatório ou indemnizatório, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no artigo 28.º do Código do Trabalho, à responsabilidade da respetiva empresa e trabalhador/a e/ou prestador/a de serviço.

6 – A reincidência em comportamentos abusivos por parte de um/uma trabalhador/a, colaborador/a, parceiro/a, ou prestador de bens ou serviços (tendo como alvo a mesma pessoa ou outra) pode resultar na imediata cessação de protocolos de cooperação, contratos de trabalho ou à cessação de contratos de fornecimento de bens ou serviços.

Artigo 15.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 conjugado com o artigo 328.º, n.º 5, ambos do Código do Trabalho.

Artigo 16.º

Responsabilidades do ISTE- Porto

1 – O ISTE- Porto, é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, sem prejuízo do disposto no n.º 5 do artigo 13º do presente Código.

2 – A prática de assédio pelo empregador ou por algum representante do mesmo, denunciada à Inspeção-Geral de Finanças ou à Autoridade para as Condições no Trabalho, constitui justa causa para cessação do vínculo.

Artigo 17.º

Presunções legais

Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de outra sanção aplicada para punir uma infração, até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos à igualdade, não discriminação e assédio.

Capítulo IV

Prevenção do Assédio

Artigo 18.º

11

Medidas Preventivas

Cabe ao ISTE- Porto, mediante aprovação da Direção, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio, nomeadamente:

- a) Consulta regular aos/às trabalhadores/as, colaboradores(as) de todos os serviços;
- b) Consulta regular aos Dirigentes;
- c) Consulta regular aos estudantes;
- d) 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;
- e) 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;
- f) Desenvolvimento de uma estratégia de informação e divulgação específica relativa à prevenção do assédio;
- g) Divulgação do presente Código a todos/as os/as trabalhadores/as, colaboradores, estudantes e titulares de cargos dirigentes;
- h) No processo de admissão de trabalhadores/as, colaboradores e estudantes deve fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

Capítulo V

Disposições Finais

Artigo 19.º

Publicitação e Divulgação

O presente Código é divulgado a todos/as os/as trabalhadores/as e titulares de cargos dirigentes do ISTE- Porto, devendo ainda ser disponibilizado no sítio da internet do ISTE- Porto bem como divulgado junto dos que iniciam funções de acordo com o previsto na alínea g) do artigo 18.º do presente Código.

Artigo 20.º

Revisão

O presente Código é objeto de revisão sempre que tal se justifique.

Artigo 21.º

Entrada em vigor

O presente código entra em vigor, à data da sua aprovação e despacho pela Direção do ISTEC-Porto.

Porto, 03 de abril de 2023

(Diretor do ISTEC Porto: António Castro Silva)

Referências

Bernardo Coelho, Anália Torres, Dália Costa, Helena Sant'ana (2018): Guia para a Elaboração de Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, disponível em

http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Guia_Cite.pdf

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2013): Guia Informativo Prevenção e Combate de Situações de Assédio no Local de Trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação, disponível em

<https://assedio.cite.gov.pt/documentacao/>