



Sindicato
Nacional
do Ensino
Superior

Exmo. Senhor
Professor Doutor Luís Menezes
Vice-Reitor da Universidade de Coimbra

N/Refª:Dir:GLV/0004/19

08-01-2019

Assunto: Posição do SNESup sobre a proposta de Código de Boa Conduta Para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho na Universidade de Coimbra.

Vem o Sindicato Nacional do ensino Superior, associação sindical de docentes e investigadores, abreviadamente designado por SNESup, apresentar a sua posição sobre a proposta de Código de Boa Conduta Para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho na Universidade de Coimbra.

A proposta de Regulamento em causa parece-nos ter um foco acentuado na proteção de dirigentes, como que esquecendo ou procurando obliterar que a relação hierárquica inscrita na noção de dirigente, o identifica perante alguém sobre quem exerce poder. Logo, o artigo 2.º ao procurar afirmar uma igualdade, quando o quadro de assédio surge precisamente da desigualdade das relações de poder dentro dos locais de trabalho, deixa perceber que o alcance que se pretende atingir com esta proposta é outro e se afigura bem menos abnegado.

Não podemos ignorar algumas situações noticiadas relativas à Universidade de Coimbra que esta proposta parece pretender alcançar - situações de denúncia e não de assédio. Existe uma diferença entre a denúncia e a difamação e entre esta e o assédio. Mais a mais, o que se tem denotado nestas situações é um clima de conflitualidade interna na Universidade de Coimbra: esta proposta de código parece ir ao socorro de quem semeou o vento e pretende agora proibir a tempestade.

Artigo 2.º

2- (**Alterar**) Os titulares de cargos dirigentes são considerados como trabalhadores.

Justificação: os titulares de cargos dirigentes são trabalhadores, pelo que não se trata apenas de uma questão de designação, ou de apenas de referência a este código.



Artigo 4.º

2- **(Inserir)** Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, **praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional**, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3 - (Eliminar)

Justificação:

2 - É de manter a referência ao emprego e à formação profissional, tal como consta no n.º 2 do artigo 29.º do Código do Trabalho, sendo o contexto do regulamento balizado como "Assédio no Trabalho", tal como consta no título do mesmo.

3 - A definição de assédio é a que consta no n.º 2, pelo que a referência do n.º 3 estabelece um quadro de assédio moral apenas balizado em ataques verbais ou físicos, quando como que ignorando o seu carácter mais extenso, nomeadamente a prática da discriminação, a procura de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Artigo 5.º **(Eliminar)**

Justificação: É inusitado que um código que pretende combater o assédio contenha a afirmação "o assédio pode ser praticado", sendo que mais inusitado se torna quando no artigo 2.º se indica que os titulares de cargos dirigentes são designados como trabalhadores e depois se abandona esta designação. Mais estranho se torna quando um código de conduta interno procura ser externo, o que no fundo vai ao encontro das preocupações que identificamos na nossa apreciação na generalidade.

Artigo 6.º



1. **(Inserir)** O trabalhador que se considere alvo de assédio no trabalho deve reportar a situação ao seu superior hierárquico imediato, ao Diretor de Serviços, Chefe de Divisão, Diretor da Unidade Orgânica, **diretamente ao Reitor**, caso o assediador seja a pessoa que ocupe um dos cargos referidos, e não haja outro superior direto, **e às autoridades competentes, incluindo a Inspeção-Geral de Educação e Ciência**, a Inspeção-Geral de Finanças, a Autoridade para as Condições de Trabalho e o **Ministério Público**.

3- **(Eliminar)**

4 - **(Eliminar)**

Justificação:

1- O órgão máximo da Universidade de Coimbra é o Reitor, sendo que a Administração pode ela própria ser a fonte do assédio. Sendo o assédio tipificado como crime, os casos de assédio devem ser tratados pelas autoridades competentes e não mantidos apenas como matéria de ordem interna.

3 - As situações de terceiros têm como autoridades competentes o Ministério Público, sendo que não são enquadráveis num código de conduta interno.

4- Uma denúncia serve para alertar para uma situação e não pode ser confundida com difamação.

Artigo 8.º

1 - **(Eliminar parte do texto)** ~~quando levados a cabo por trabalhadores.~~

Justificação: Não existe diferença entre ações levadas a cabo por trabalhadores, ou titulares de cargos dirigentes, pelo que não se percebe esta particularização.

Artigo 11.º

c) **(Inserir) Consulta regular às organizações sindicais.**

d) **(anterior c) (Inserir)** Constituir uma Comissão **Paritária** composta por **4 (quatro)** elementos, **2 (dois)** designados pela entidade empregadora pública, e **2 (dois)** eleitos pelos trabalhadores (...)



**Sindicato
Nacional
do Ensino
Superior**

Justificação: Deve estar prevista a consulta regular às organizações sindicais. A Comissão deve ter a designação de paritária, funcionando no modo previsto na lei para este tipo de comissões.

Com os melhores cumprimentos,

A Direção

Professor Doutor Gonçalo Leite Velho
Presidente da Direção