



UNIVERSIDADE DE COIMBRA

REITORIA

Registado

Ex.mos Senhores  
Sindicato Nacional do Ensino Superior  
Estrada da Beira, 503, R/C - A,  
3030-173 Coimbra

Sua Referência

Sua Comunicação

Nossa Referência  
S-008024/2018

Data

14 NOV. 2018

Assunto: **Audição das estruturas representativas dos trabalhadores**

Em face do disposto na al. k) do n.º 1 do artigo 79.º da Lei do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), com a redação dada pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, determinando que o empregador público deve "*adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho*", a Universidade de Coimbra elaborou um Projeto de Código de Boa Conduta Para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, que se remete em anexo, solicitando a pronúncia de V. Ex.<sup>as</sup>, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 75.º da LTFP, no prazo de 10 dias úteis.

Com os melhores cumprimentos,

O Vice-Reitor



Luís Menezes



**PROJETO DE**  
**CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO**  
**TRABALHO NA UNIVERSIDADE DE COIMBRA**

Com o presente código pretende-se combater os comportamentos indesejáveis e inaceitáveis por parte quer de superiores hierárquicos, quer de qualquer trabalhador subordinado, que afetem a dignidade da mulher e do homem no trabalho.

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

A Universidade de Coimbra, enquanto entidade empregadora pública, tem o objetivo de impedir a ocorrência de assédio e, caso ele ocorra, garantir a aplicação das medidas adequadas para prevenir a sua repetição, sempre atendendo à tutela da dignidade da pessoa humana, à tutela da igualdade e da não discriminação, considerando o assédio no trabalho como uma violação ao conceito de trabalho digno.

Considerando as alterações introduzidas pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, concretamente, à alínea k), do artigo 71.º, a Universidade de Coimbra, assumindo o compromisso público da defesa dos valores da não discriminação e combate ao assédio no trabalho, aprova o seguinte Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho na Universidade de Coimbra, após terem sido auscultados os interessados, em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 75.º da LTFP, e assumindo-o como um instrumento privilegiado na resolução de questões éticas, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita a Instituição.

**CÓDIGO DE BOA 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 na Universidade de Coimbra estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas na Universidade de Coimbra (UC), constituindo um instrumento autorregulador, bem como a expressão de uma política ativa por forma a dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

## **Artigo 2.º**

### **Âmbito de Aplicação**

1. Este Código aplica-se a todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes da UC.
2. Para efeitos de aplicação do presente código, os titulares de cargos dirigentes consideram-se incluídos na designação de *trabalhadores*.

## **Artigo 3.º**

### **Princípios Gerais**

1. No exercício da sua atividade, a UC e os seus trabalhadores devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses daquela, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no local de trabalho.
2. Os trabalhadores da UC não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política ou religiosa.
3. A UC assume uma política de não tolerância à prática de assédio no trabalho.

## **Artigo 4.º**

### **Definições de assédio**

1. É proibida a prática de assédio dentro e fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este.
2. Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, 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 assédio moral consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, podendo abranger a violência física ou psicológica.
4. O assédio sexual ocorre 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 do trabalhador visado, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física.

## **Artigo 5.º**

### **Autores e Vítimas**

1. O assédio pode ser praticado por qualquer superior hierárquico ou trabalhador, bem como por terceiros que interajam com a UC.
2. Podem ser vítimas de assédio tanto os inferiores como os superiores hierárquicos do assediador, bem como terceiros que interajam com a UC.

## **Capítulo II**

### **Procedimento interno**

## **Artigo 6.º**

### **Denúncia**

1. 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, ou diretamente à Administração, caso o assediador seja a pessoa que ocupe um dos cargos referidos, e não haja outro superior direto.
2. Todos os que tenham conhecimento de práticas suscetíveis de indiciar situações de assédio ou que um trabalhador praticou infração disciplinar por práticas de assédio, podem participá-la a qualquer superior hierárquico daquele 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 sejam trabalhadores da UC deverão ser objeto de queixa, a efetuar pela Administração da UC, pela vítima, ou por qualquer trabalhador 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. Caso se venha a verificar que a denúncia não tem fundamento, pode haver lugar a procedimento disciplinar, no caso de o denunciante ser trabalhador da UC, sem prejuízo de se poder acionar os competentes meios judiciais.

## **Artigo 7.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 assediador, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

2. A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.
3. A Inspeção-Geral de Finanças e a Autoridade para as Condições de Trabalho disponibilizam os endereços eletrónicos próprios para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor público e no setor privado, e que são: [lftp.art4@igf.gov.pt](mailto:lftp.art4@igf.gov.pt), e [www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx), respetivamente.

### **Capítulo III**

#### **Regimes sancionatórios**

##### **Artigo 8.º**

##### **Procedimentos e responsabilidade civil**

1. A UC instaura procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, 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 no trabalho, quando levados a cabo por trabalhadores.
2. A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, nos termos do n.º 8 do artigo 29.º do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei, que dá origem aos respetivos procedimentos a instaurar pelas entidades competentes.
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.
4. Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a bolseiro, a UC deverá instaurar um processo de averiguações tendente ao apuramento da verdade dos factos, podendo o contrato de bolsa ser feito cessar com fundamento na violação grave dos deveres do bolseiro, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 45.º do Regulamento de Bolsas de Investigação da Universidade de Coimbra, aprovado por Deliberação n.º 23/2005, de 5 de janeiro, do Senado da Universidade de Coimbra, no caso dos bolseiros de investigação, ou nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 16.º do Regulamento de abono de bolsas diversas da Universidade de Coimbra, aprovado por deliberação n.º 24/2005, de 5 de janeiro, do Senado da Universidade de Coimbra, no caso dos bolseiros de estágio curricular.

##### **Artigo 9.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.

## **Artigo 10.º**

### **Responsabilidade da Universidade de Coimbra**

1. A UC é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, cujos termos serão fixados pelo Governo em regulamentação própria.
2. A prática de assédio pelo empregador ou por algum representante do mesmo, denunciada à Inspeção-Geral de Finanças, constitui justa causa de cessação do vínculo.

## **Capítulo IV**

### **Prevenção do Assédio**

## **Artigo 14.º**

### **Medidas Preventivas**

Cabe à UC, sob aprovação do Conselho de Gestão, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consulta regular aos trabalhadores de todos os serviços, unidades orgânicas, UECAF's.
- b) Consulta regular aos Chefes de Divisão e/ou Diretores de Serviço.
- c) Constituir uma Comissão, composta por 2 (dois) elementos, 1 (um) designado pela entidade empregadora pública, e 1 (um) designado pelos trabalhadores, para acompanhamento permanente das situações de assédio no trabalho, por forma a identificar os riscos e as situações de assédio e propor a adoção de medidas de prevenção, combate e eliminação das mesmas;
- d) Verificar e assegurar a 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) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
- f) Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores;
- g) No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

## **Capítulo V**

### **Disposições Finais**

#### **Artigo 15.º**

##### **Publicitação e Divulgação**

O presente Código será divulgado a todos os trabalhadores, mediante envio para os respetivos serviços, unidades orgânicas, UECAF's, que deverão divulgá-lo por todos os trabalhadores, bem como será disponibilizado na página da internet da UC.

#### **Artigo 16.º**

##### **Revisão**

O presente código poderá ser revisto de 3 (três) em 3 (três) anos, sem prejuízo de factos supervenientes, como alterações legislativas, que justifiquem a revisão fora do prazo estabelecido.

#### **Artigo 17.º**

##### **Vigência**

O presente código entra em vigor, após a sua aprovação, na data da sua publicitação e divulgação a todos os trabalhadores da UC.