

UNIVERSIDADE DE COIMBRA

Regulamento n.º 968/2024

Sumário: Aprova o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio na Universidade de Coimbra.

Nos termos da alínea x) do n.º 1 do artigo 49.º dos Estatutos da Universidade de Coimbra, homologados pelo Despacho Normativo n.º 43/2008, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 168, de 1 de setembro, promovida a consulta pública, ouvidos a Comissão de Trabalhadores e o Senado da Universidade de Coimbra, em cumprimento do disposto na alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho e da alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas das alterações, introduzidas pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, aprovo o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio na Universidade de Coimbra, em anexo ao presente despacho.

17 de julho de 2024. – O Reitor, Amílcar Falcão.

ANEXO

Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio na Universidade de Coimbra

Preâmbulo

Com a publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, foram introduzidas alterações ao Código do Trabalho (CT), 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.

Com efeito, a alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do CT e a alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da LTFP, passaram a impor às entidades empregadoras públicas a obrigatoriedade de adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instauração de procedimento disciplinar sempre que se tenha conhecimento de situações de assédio no trabalho, conferindo proteção ao direito aos/às trabalhadores/as à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, consagrado no artigo 59.º, n.º 1, alínea b) da Constituição da República Portuguesa.

Com a aprovação do presente código dá-se assim cumprimento não só a esse imperativo legal, mas, sobretudo, a um compromisso que a Universidade de Coimbra (UC) assume de 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 da UC em relação a essas condutas.

A UC assume, assim, o firme propósito e o compromisso de impedir a ocorrência de todo o tipo de assédio, em todas as suas formas, exteriorizações e contextos, e, caso ele ocorra, garantir a aplicação das medidas adequadas à prevenção da sua repetição, assegurando a tutela da dignidade da pessoa humana, a tutela da igualdade e da não discriminação, considerando o assédio como uma violação aos valores e princípios éticos da Instituição e, bem assim, como um atentado ao conceito de trabalho digno.

Assim, ao abrigo da alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da LTFP, e após auscultação dos/as interessados/as, incluindo das estruturas sindicais, mediante consulta realizada para o efeito, a UC, assumindo assim o compromisso público da defesa dos valores da não discriminação e combate ao assédio no trabalho, aprovou em fevereiro de 2019 o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho na Universidade de Coimbra.

Tendo em conta o tempo decorrido, a experiência acumulada, as diretrizes emanadas pelo Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior, assim como o disposto na Lei n.º 61/2023, de 9 de novembro, que veio impor às Instituições de Ensino Superior a revisão dos respetivos códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, no sentido de ser alargado o âmbito de aplicação a todos/as os/as trabalhadores/as, independentemente do vínculo jurídico que detenham, bem como a professores/as e oradores/as convidados/as da instituição, estudantes e demais membros da comunidade académica, foi determinada a revisão do presente Código tendo em vista aprimorar a redação

de algumas disposições, de forma a estender a sua aplicabilidade a toda a comunidade académica, bem como a previsão de um canal de denúncia.

CAPÍTULO I

Disposições introdutórias

Artigo 1.º

Objeto

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio na Universidade de Coimbra, doravante designado por Código, estabelece um conjunto de princípios e injunções que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas na UC, em contexto laboral e/ou académico, constituindo um instrumento autorregulador e a expressão de uma política ativa que visa dar a conhecer, prevenir, identificar, eliminar e punir situações suscetíveis de consubstanciar assédio.

Artigo 2.º

Compromisso

1 – Todos os membros da Comunidade UC devem beneficiar de um ambiente promotor do seu desenvolvimento profissional, académico, pessoal e livre de qualquer forma de assédio.

2 – O assédio moral e/ou sexual, incluindo stalking, bullying e outras modalidades de assédio prejudica as relações de trabalho, académicas e pessoais, sendo contrário aos princípios e políticas da UC e, como tal, não é tolerado.

3 – O incumprimento dos princípios e normas constantes do presente código fica sujeito às consequências legalmente previstas.

Artigo 3.º

Âmbito de Aplicação

1 – O presente Código é aplicável à UC, incluindo todas as suas unidades e serviços, nomeadamente os Serviços de Ação Social.

2 – O presente Código é aplicável a toda a Comunidade UC, independentemente da função, da posição hierárquica ou da natureza do vínculo jurídico, seja ele permanente, temporário ou meramente ocasional, no âmbito da atividade que desenvolvam e por causa desta, incluindo viagens de trabalho ou de estudo, presença em eventos científicos, académicos ou profissionais.

3 – Para efeitos do número anterior, integram a Comunidade UC:

a) Os/as titulares de órgãos de governo, de gestão, de direção e demais órgãos da UC, incluindo das respetivas Unidades Orgânicas e demais unidades e serviços centrais;

b) Os/as trabalhadores/as, docentes, investigadores/as e corpo técnico, incluindo os/as titulares de cargos dirigentes ou equiparados;

c) Os/as bolsheiros/as, estagiários/as e demais vínculos similares ou equiparados, nomeadamente os que envolvam uma atividade realizada sob o tirocínio, tutoria ou orientação;

d) Demais colaboradores/as que atuem e enquanto atuem, ainda que não exclusivamente, ao serviço ou em nome da UC, nomeadamente no âmbito de projetos, centros de investigação e unidades, independentemente da natureza ou modalidade do respetivo vínculo jurídico;

e) Os/as estudantes, nos termos do Regulamento Académico.

4 – Para efeitos do disposto no presente Código, são trabalhadores/as os/as referidos/as na alínea b) do número anterior e são colaboradores/as os/as referidos/as nas alíneas c) e d) do número

anterior, independentemente da unidade ou serviço, de entre os referidos no n.º 1, a que pertençam, bem como os/as previstos/as na alínea a) que não se enquadrem nas restantes alíneas.

5 – Além dos/as referidos/as nos números 2 e 3, tendo em conta a missão da UC, é ainda aplicável o disposto no presente Código, com as necessárias adaptações, a qualquer pessoa que, não tendo vínculo com a UC, desenvolva atividade na UC, ainda que de cariz ocasional.

6 – O presente Código não está circunscrito aos campi da UC, sendo aplicável à atividade desenvolvida pela Comunidade UC noutros territórios, âmbitos ou contextos de ação, nacionais ou internacionais, bem como à interação e comunicação à distância ou em meios digitais.

7 – O presente Código é parte integrante da regulamentação da UC, não exonerando os/as respetivos/as destinatários/as do cumprimento dos demais normativos legais e regulamentares aplicáveis.

Artigo 4.º

Princípios Gerais

1 – A UC assume uma política de promoção de condições dignas de trabalho e de desenvolvimento académico, bem como de não tolerância à prática do assédio em todas as suas formas, exteriorizações e contextos, reconhecendo estas condutas como contrárias à sua política interna e à sua identidade institucional.

2 – No exercício da sua atividade, a UC, e os membros da Comunidade UC devem atuar tendo em vista a prossecução do interesse público, no respeito pelos princípios da não discriminação e de prevenção e combate ao assédio seja em contexto profissional ou académico.

3 – Os membros da Comunidade UC não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos/as demais ou a terceiros, nomeadamente, com base na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Artigo 5.º

Definições de assédio

1 – Entende-se por assédio a prática de um comportamento, por ação ou omissão, indesejado, inclusivamente por meios digitais, nomeadamente aquele que seja baseado em fator de discriminação, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa ou grupo de pessoas, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2 – Para efeitos do número anterior, consideram-se fatores de discriminação os elencados no n.º 3 do artigo anterior.

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

a) Isolamento físico, social e/ou emocional;

i) Promover o isolamento impedindo interações, dentro e fora do ambiente de trabalho/académico e do contexto social, incluindo restrições à comunicação remota, essenciais ao desenvolvimento profissional e/ou académico;

ii) Desprezar, ignorar ou humilhar a pessoa ou grupo de pessoas forçando o seu isolamento face a outra ou outras, impedindo-a ou impedindo-as de se expressarem livremente ou de receberem apoio emocional.

b) Perseguição profissional e académica:

i) Desvalorizar o trabalho e/ou as atividades académicas através de críticas constantes e injustificadas;

ii) Estabelecer metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;

- iii) Não atribuir constantemente quaisquer funções ou atividades, traduzido na falta de ocupação efetiva;
 - iv) Pedir sistematicamente trabalhos ou atividades académicas urgentes sem que haja essa necessidade;
 - v) Dar instruções de trabalho ou de atividades académicas confusas e imprecisas;
 - vi) Apropriar-se de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar o/a autor/a das mesmas, ou forçar a creditação de trabalhos científicos para os quais não houve contributo significativo;
 - vii) Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros/as colegas, subordinados/as ou dirigentes, ou relativas ao funcionamento da entidade empregadora sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos/às demais trabalhadores/as e colegas;
 - viii) Emitir rumores ou difamação que possam prejudicar a reputação profissional, académica e pessoal de outrem e que possam conduzir à discriminação ou exclusão no ambiente de trabalho ou académico.
- c) Intimidação:
- i) Fazer ameaças, verbais ou não verbais, de despedimento, de não renovação de contrato ou bolsa;
 - ii) Criar situações objetivas de stress, de forma a provocar descontrolo no/a destinatário/a da conduta;
 - iii) Falar em tom de voz elevado e desapropriado, designadamente com recurso à violência, de forma a intimidar as pessoas.
 - iv) Utilizar linguagem ou gestos hostis passíveis de intimidar e/ou excluir as pessoas;
 - v) Emitir comentários ofensivos ou humilhantes que afetem a confiança e a autoestima.
- d) Humilhação pessoal:
- i) Ridicularizar, direta ou indiretamente, característica/s física/s ou psicológica/s, ou competência/s profissional/is ou académica/s, de uma pessoa ou grupo de pessoas;
 - ii) Divulgar rumores, comentários maliciosos ou críticas injustificadas sobre uma pessoa ou grupo de pessoas;
 - iii) Fazer piadas com conteúdo ofensivo referente a origem racial ou étnica, às opiniões políticas, às convicções religiosas ou filosófica ou à filiação sindical, ao sexo ou género, à vida sexual ou orientação sexual, deficiências físicas, problemas de saúde, entre outras, de uma pessoa ou grupo de pessoas;
 - iv) Insinuar que o membro da comunidade UC tem problemas mentais e/ou familiares;
 - v) Atribuir tarefas humilhantes ou degradantes;
 - vi) Comentar, de forma intrusiva, a vida pessoal de outrem.
- 4 – O assédio sexual ocorre perante uma conduta indesejada verbal, não-verbal ou física, de carácter sexual, tendo como objetivo violar a dignidade de uma pessoa, em particular quanto esta conduta cria um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo, podendo traduzir-se, designadamente, nas seguintes dimensões:
- a) Insinuações sexuais:
 - i) Fazer observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a orientação sexual;
 - ii) Repetir observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência, ou indumentária.
 - b) Atenção sexual indesejada:
 - i) Realizar contactos indesejados de carácter sexual, através de telefonemas, cartas, sms, e-mails ou mensagens através de redes sociais, entre outras;
 - ii) Expor ou enviar desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens de teor sexual que sejam indesejados;

iii) Enviar convites persistentes para a participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;

iv) Fazer perguntas intrusivas acerca da vida privada, com conotação sexual;

v) Endereçar propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual.

c) Contacto físico e agressão sexual:

i) Promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;

ii) Agressão ou tentativa de agressão sexual.

d) Aliciamento:

i) Apresentar convites ou pedidos de favores sexuais associados a promessas, a ameaças ou a retaliações devido a recusa de aliciamento, designadamente de obtenção de emprego/bolsa ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional e/ou científica, ou de melhoria de avaliações, podendo esta relação ser expressa e direta ou insinuada.

5 – Não constitui assédio moral, designadamente:

a) O conflito laboral, académico ou científico isolado ou pontual, assim como discordâncias ou divergências de opinião;

b) O legítimo exercício do poder hierárquico disciplinar;

c) As decisões relativas à organização do trabalho, desde que conformes com o contrato de trabalho ou de bolsa e com a legislação laboral em vigor;

d) A pressão inerente ao exercício de cargos de alta responsabilidade.

6 – Não constitui assédio sexual, designadamente:

a) A livre aproximação e o relacionamento amoroso consensual entre as pessoas a quem este Código se aplique;

b) Os elogios corteses ocasionais.

Artigo 6.º

Situações potenciadoras de assédio

São situações potenciadoras de assédio, devendo, consoante os casos, ser prevenidas e acompanhadas:

a) A cultura organizacional que não previna e sancione comportamentos intimidatórios e discriminatórios;

b) Transformações súbitas na organização da instituição;

c) Insegurança no emprego;

d) Relações insatisfatórias entre membros da Comunidade UC;

e) Exigências excessivas de trabalho ou atividades;

f) Conflito ao nível das funções desempenhadas ou atividades desenvolvidas;

g) Comportamentos discriminatórios e intolerância;

h) Problemas pessoais e comportamentos aditivos.

Artigo 7.º

Autores e Vítimas

Para efeitos do presente Código, considera-se autor/a ou vítima de assédio qualquer membro da Comunidade UC, nos termos definidos no artigo 3.º do presente Código, bem como terceiros que interajam com a UC.

CAPÍTULO II

Procedimento interno

Artigo 8.º

Denúncia

1 – Qualquer pessoa abrangida por este Código, nos termos previsto no artigo anterior, que se considere alvo de assédio dentro da UC, deve apresentar denúncia nos termos previstos no artigo 9.º

2 – Qualquer pessoa que tenha conhecimento de práticas suscetíveis de indiciar situações de assédio, abrangidas pelo presente Código, deve apresentar denúncia nos termos previstos no artigo 9.º, devendo prestar colaboração no âmbito do procedimento de averiguação das alegações efetuadas, e em eventuais processos de outra natureza que venham a ter lugar.

3 – A submissão da denúncia, nos termos do disposto nos números anteriores, dá lugar à abertura de um procedimento de apreciação e averiguação interna das alegações efetuadas, bem como à adoção de diligências tendentes à cessação da infração, se aplicável.

4 – Após a realização do procedimento de apreciação e averiguação, previsto no número anterior, pode haver lugar à abertura de processo de natureza disciplinar.

5 – Em qualquer circunstância, é assegurada a comunicação ao/à denunciante, através da plataforma, na opção de seguimento da denúncia.

6 – Quando se conclua que os factos e situações objeto de denúncia são suscetíveis de configurar infração penal, a UC procede à respetiva comunicação às autoridades competentes.

7 – As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não sejam membros da Comunidade UC devem ser objeto de denúncia, a efetuar pela UC, pela vítima ou por qualquer outra pessoa que delas tenha conhecimento, junto das entidades competentes

8 – Quando se conclua que a denúncia é infundada ou dolosamente apresentada com o intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória, em particular quando a própria denúncia configura assédio, a UC promove a instauração do respetivo procedimento de natureza disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha.

Artigo 9.º

Regime de proteção ao queixoso, denunciante e testemunhas

1 – As pessoas que apresentem denúncia de situações de assédio são especialmente protegidas pela UC em relação a todo o tipo de formas de retaliação ou tentativas de retaliação, não podendo ser prejudicadas ou sancionadas disciplinarmente, sem prejuízo do disposto no n.º 7 do artigo anterior, sendo o seu anonimato assegurado dentro dos limites impostos pela lei.

2 – As situações de retaliação estão, assim como o assédio, sujeitas às sanções legalmente previstas, nomeadamente à instauração de procedimento de natureza disciplinar.

3 – A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo.

Artigo 10.º

Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia

1 – A denúncia 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, se for possível, dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

2 – A denúncia deve ser submetida preferencialmente através do canal de denúncia da UC, disponível no site institucional.

3 – Sem prejuízo do disposto no número anterior, a denúncia pode ser apresentada de outras formas, desde que enquadradas nas políticas institucionais da UC, nomeadamente a qualquer dos órgãos previstos nos Estatutos e demais regulamentos em vigor.

4 – A par dos procedimentos internos previstos no presente Código, 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.

CAPÍTULO III

Regimes sancionatórios

Artigo 11.º

Procedimentos e responsabilidade civil

1 – A UC instaura procedimento disciplinar, nos termos da LTFP, e nos termos do Regulamento de Disciplinar dos Estudantes da UC, consoante o caso, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio, quando levados a cabo por trabalhadores/as ou por estudantes, sem prejuízo de eventual responsabilidade civil, criminal ou contraordenacional, bem como de outras consequências legalmente previstas a que, eventualmente, haja lugar.

2 – A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, nos termos do n.º 8 do artigo 29.º do CT, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal, civil e disciplinar prevista nos termos da lei.

3 – Os eventuais direitos a conferir à vítima de assédio, nomeadamente indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, dependem do expressamente previsto na legislação em vigor.

4 – Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio sejam imputados a bolseiro/a, a UC instaura um processo de averiguações tendente ao apuramento dos factos, podendo o contrato de bolsa ser feito cessar com fundamento na violação grave dos deveres do bolseiro, nos termos das alíneas a) e g) do artigo 17.º do Estatuto do Bolseiro de Investigação, aprovado pela Lei n.º 40/2004, de 18 de agosto, e respetiva regulamentação interna da UC, no caso dos/as bolseiros/as 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/as de estágio curricular.

5 – Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio sejam imputados a outros estagiários/as, a UC instaura um processo de averiguações tendente ao apuramento dos factos, podendo os respetivos contratos, ou demais instrumentos jurídicos que os vinculem à UC, cessar com fundamento na violação grave dos deveres do estagiário, nomeadamente, pela violação do compromisso assumido pela UC de não tolerância ao assédio.

6 – 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, a UC 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 pela UC de não tolerância ao assédio.

Artigo 12.º

Publicidade da decisão

Quando esteja em causa a prática de assédio por algum/a dos/as membros da Comunidade UC definidos nos termos das alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 3.º do presente Código, 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 CT.

Artigo 13.º

Justa causa de extinção do vínculo de emprego público

A prática de assédio pelo empregador ou por algum representante do mesmo, denunciada às respetivas entidades com competência inspetiva na área laboral, constitui justa causa de cessação do vínculo.

CAPÍTULO IV

Prevenção do Assédio

Artigo 14.º

Medidas Preventivas

Cabe à UC, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio, nomeadamente:

- a) Disponibilização de canal de denúncia para comunicação de irregularidades, nos termos preconizados na Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, que estabelece o Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações;
- b) 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;
- c) Desenvolvimento de uma estratégia de informação e divulgação específica relativa à prevenção do assédio;
- d) Divulgação do presente Código a todos/as os/as membros da Comunidade UC.

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Artigo 15.º

Publicitação e Divulgação

O presente Código é publicado em DRE.

Artigo 16.º

Vigência

O presente código entra em vigor 15 dias após a data da sua publicação no *Diário da República*.

317942176