

**ESCOLA SUPERIOR DE ENFERMAGEM DE LISBOA****Despacho n.º 12973/2024**

**Sumário:** Aprova o Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação da Escola Superior de Enfermagem de Lisboa.

Considerando que a ESEL pauta a sua atuação pela boa ética, promove e assegura a igualdade de acesso e tratamento, independentemente de questões de género e de ordem social, política, étnica ou religiosa e a tolerância zero ao assédio moral e/ou sexual na sua comunidade académica em geral.

Considerando ainda que as alterações introduzidas pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, reforçam o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio em contexto laboral no setor privado e na Administração Pública, nomeadamente atento o estabelecido no artigo 71.º, n.º 1, alíneas c) e k), da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua atual redação, e no artigo 127.º, n.º 1, alíneas c), k) e l) do Código do Trabalho, na sua atual redação, passando a proibir de forma explícita o assédio em contexto laboral, é elaborado o presente “Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação da Escola Superior de Enfermagem de Lisboa, em conformidade com o disposto no n.º 7 do artigo 9.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro (RJIES) as instituições de ensino superior, como um instrumento da execução da sua política de não tolerância em relação a qualquer tipo de comportamentos de assédio ou discriminação no seu seio.

4 de setembro de 2024. — A Vice-Presidente, Maria da Graça Melo e Silva.

**Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação  
da Escola Superior de Enfermagem de Lisboa****Preâmbulo**

No plano nacional, a preocupação com a prevenção do assédio (moral e sexual) no trabalho materializa-se através da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho por meio da alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro, em particular, a alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho e a alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, passaram a exigir às entidades empregadoras a obrigatoriedade de adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e de instaurar procedimento disciplinar sempre que tiverem conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho. Por outro lado, a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, e os respetivos Planos de Ação para o período de 2023-2026, aprovados pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023, de 14 de agosto, reconhecem a Igualdade e a Não Discriminação como condição para a construção de um futuro sustentável para Portugal e apelam a um compromisso coletivo de todos os setores da sociedade, o que inclui as Instituições de Ensino Superior, na adoção de várias medidas e na implementação de ações concretas. Não despidendo a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) <https://cite.gov.pt/web/pt> que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo, promovendo ativamente a literacia nestes áreas.

No contexto europeu a União Europeia aprovou a Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025 e o Plano de Ação da União Europeia contra o Racismo 2020-2025, o qual estabelece uma série de medidas e objetivos para combater a discriminação racial e promover uma sociedade mais igualitária e inclusiva em toda a região. Em 2021, aprovou a Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030, com vista a garantir a plena participação de pessoas com deficiência na sociedade e na

economia, em condições de igualdade com as demais pessoas. A Carta Social Europeia, no artigo 26.º, com vista a assegurar o exercício efetivo do direito de todos/as os/as trabalhadores/as à proteção da sua dignidade no trabalho, impõe que seja promovida a sensibilização, a informação e a prevenção em matéria de assédio no local de trabalho, ou em relação com o trabalho, e a adoção das medidas apropriadas para proteger os/as trabalhadores/as contra tais comportamentos. Portugal ratificou a Convenção do Conselho da Europa sobre a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul) que identifica diversas formas de violência de género, entre elas, o assédio e a discriminação e está comprometido com a implementação dos Objetivos da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (ODS).

A ESEL, enquanto instituição de ensino superior pública, preconiza um ambiente de respeito mútuo e seguro no ensino e aprendizagem, na investigação e em qualquer atividade relativa à sua comunidade e ao público em geral, incluindo, fornecedores/as ou prestadores/as de bens e serviços. Nesta medida, a ESEL está comprometida com a defesa e respeito dos direitos humanos, particularmente, o direito à igualdade e à não discriminação, zelando para que toda a sua comunidade paute a sua atuação por padrões éticos, não praticando atos que configurem qualquer tipo de assédio físico, moral ou sexual, ou atos de discriminação, nomeadamente com base no seu estatuto académico e social, idade, sexo, condição física, nacionalidade, origem étnica, cultura, religião ou orientação ou comportamentos intimidadores, hostis ou humilhantes para qualquer membro da comunidade académica e do público em geral.

Assim, e em conformidade com a legislação nacional em vigor supra referida, as diretivas europeias, as boas práticas recomendadas nacional e internacionalmente, e nos demais regulamentos internos, a ESEL adota o Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação da Escola Superior de Enfermagem de Lisboa como um instrumento da sua política de não tolerância em relação a qualquer tipo de comportamentos de assédio ou discriminação no seu seio.

Consequentemente e de acordo com o disposto no n.º 7 do artigo 9.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, que estabelece o Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES), após ter sido promovida a consulta pública, nos termos do artigo 101.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA) e do n.º 3 do artigo 110.º do artigo 134.º do RJIES, e no exercício da competência prevista no disposto no seu artigo 92.º e do disposto na alínea m) do artigo 39.º dos Estatutos da ESEL, homologados pelo Despacho Normativo n.º 16/2009, de 7 de abril, aprovo o seguinte:

### **Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação da Escola Superior de Enfermagem de Lisboa (ESEL)**

#### **Artigo 1.º**

##### **Objeto e normas habilitantes**

1 – O presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação da ESEL, doravante CCPCAD-ESEL, estabelece um conjunto de princípios, regras e obrigações a ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas na Escola Superior de Enfermagem de Lisboa (ESEL), com vista à prevenção e/ou sempre que ocorram situações de assédio ou discriminação.

2 – O presente Código tem por normas habilitantes o artigo 71.º, n.º 1, alínea k), da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada em anexo pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, o artigo 127.º, n.º 1, alínea k), do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, e o artigo 9.º, n.º 7, do RJIES – Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, aprovado pela Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, na sua redação atual.

#### **Artigo 2.º**

##### **Âmbito de aplicação**

1 – O CCPCAD- ESEL é aplicável a toda a comunidade académica/científica e restantes partes interessadas, independentemente do vínculo contratual (docentes, investigadores/as, funcionários/as, estudantes, oradores/as/docentes/assistentes convidados/as, docentes, investigadores/as visitantes, fornecedores/as ou prestadores/as de bens e serviços, no âmbito da atividade que desenvolvam no cumprimento do seu trabalho.

2 – O conjunto das pessoas abrangidas nos números anteriores são, doravante, designados por comunidade académica.

### Artigo 3.º

#### Princípios gerais

1 – A ESEL promove condições dignas de atuação nos diferentes contextos de ensino e aprendizagem e/ou investigação e outros ambientes de trabalho e assume uma política de tolerância zero, relativamente a práticas de assédio moral e/ou sexual na comunidade académica.

2 – Todas as pessoas que estudam, trabalham, colaboram ou visitam a ESEL beneficiam de um ambiente seguro, livre de assédio moral e/ou sexual e de qualquer forma de discriminação, designadamente 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 filosóficas, políticas ou ideológicas e filiação sindical, de forma a permitir o seu pleno desenvolvimento profissional e pessoal.

3 – São expressamente proibidas práticas ou comportamentos que configurem, por qualquer meio, formas de assédio ou discriminação em todas as atividades da ESEL, dentro ou fora dos seus espaços e instalações, ou do horário normal de trabalho ou de estudo, de forma presencial ou virtual, por razões relacionadas com o trabalho ou o estudo.

4 – São proibidos nas instalações da ESEL o uso e divulgação de quaisquer materiais com conteúdos de natureza sexual/discriminatória, bem como de acesso a sites pornográficos/propaganda de ódio ou discriminação de qualquer natureza ou utilização inapropriada de correio eletrónico para envio de mensagens com conteúdos de natureza sexual/discriminatória.

5 – O incumprimento dos princípios constantes do presente Código fica sujeito às sanções legalmente previstas.

### Artigo 4.º

#### Definições

1 – Entende-se por assédio a prática de comportamentos indesejados percecionados como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada, que tenham como objetivo ou efeito, qualquer que seja o meio adotado, perturbar ou constranger a pessoa, afetar a dignidade e diminuir a autoestima, expor a intimidade ou vida privada ou criar um ambiente pessoal, profissional ou estudantil intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador que inclusive, possa por em causa a ligação à ESEL.

2 – O assédio moral operacionaliza-se em quatro dimensões: Intimidação; Humilhação pessoal/desvalorização; Isolamento Social e Abuso de poder/perseguição profissional.

3 – Constitui assédio sexual comportamentos indesejados em função do género, ou com conotação sexual ou violência, percecionados como abusivos, que afetem a dignidade da pessoa visada, podendo incluir outros comportamentos inapropriados sob a forma verbal, não verbal ou física, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa.

4 – Entende-se por discriminação qualquer prática, distinção ou exclusão que, em razão de ascendência, sexo, origem étnica ou raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas, filosóficas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social, orientação sexual, idade, estado de saúde, estado civil, estatuto de migrante ou refugiado, identidade de género, expressão de género, património genético, filiação sindical ou de qualquer combinação destes fatores, tenha por objetivo ou efeito sujeitar uma pessoa a um tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável.

5 – Sem prejuízo do antes referido, entende-se por assédio Vertical de sentido descendente, quando praticado por superior hierárquico para com dependente hierárquico; vertical de sentido ascendente, quando praticado por dependente hierárquico para com o superior hierárquico; horizontal, quando praticado por colegas/entre trabalhadores/as; outro, quando praticado por terceiros.

## Artigo 5.º

### Participação/denúncia ou Queixa

1 – Qualquer pessoa abrangida pelo CCPCAD-ESEL nos termos do artigo 2.º, que se considere vítima de assédio ou de discriminação ou que testemunhe ou tenha conhecimento de práticas ou comportamentos que, por qualquer meio, indiciem a ocorrência de assédio ou discriminação, em espaços ou atividades da ESEL, deve reportar/denunciar/queixa à Comissão de Prevenção e Acompanhamento do Assédio e Discriminação da ESEL, através do canal eletrónico criado para o efeito, no site da ESEL.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior, a ESEL transmitirá ainda às entidades competentes qualquer prática de assédio ou de discriminação passível de responsabilidade penal, prevista nos termos da lei.

3 – Sem prejuízo do n.º 2 supra, as situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções na ESEL, devem ser objeto de participação pela vítima, pela ESEL 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/a do setor público ou do setor privado, respetivamente.

4 – Toda a denúncia infundada e dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contenha matéria difamatória ou injuriosa, é suscetível de procedimento disciplinar contra o/a denunciante, podendo dar lugar a procedimento judicial, quando exista responsabilidade penal que lhe possa ser imputável, nos termos da lei.

## Artigo 6.º

### Garantias dos denunciantes e dos denunciados

1 – As pessoas que denunciem situações suscetíveis de configurar comportamentos de assédio ou de discriminação beneficiam das garantias dos denunciantes previstas nos termos da lei e são especialmente protegidas pela ESEL, em relação a qualquer tipo de retaliação, na forma tentada ou consumada, não podendo ser prejudicadas ou sancionadas disciplinarmente, sendo o seu anonimato assegurado dentro dos limites impostos pela lei.

2 – As situações de retaliação ocorridas no contexto referido no número anterior estão sujeitas a instauração de procedimento disciplinar.

3 – A informação recebida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência, transparência e independência da estrutura hierárquica à qual pertence a vítima ou a pessoa que apresenta a denúncia, de acordo com o previsto nos termos da lei e dos regulamentos aplicáveis.

4 – Sem prejuízo das demais garantias aplicáveis, a pessoa visada por uma denúncia tem direito, de acordo com o previsto na lei, à informação sobre o conteúdo da denúncia, direito a ser ouvida e direito a apresentar a sua defesa antes da decisão sobre os factos que lhe foram atribuídos.

## Artigo 7.º

### Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia/participação ou queixa

1 – Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 5.º, esta é apresentada por escrito, podendo o/a denunciante/queixoso/a ou participante identificar-se ou apresentá-la anonimamente.

2 – Deverá conter uma descrição clara, precisa, completa e verdadeira dos factos ocorridos que podem constituir assédio ou discriminação, incluindo as datas e locais, bem como a identificação das pessoas envolvidas, indicando, na medida do possível, meios de prova que possam documentar ou testemunhar os acontecimentos.

3 – Podem ser realizadas em canal de denúncias próprio, disponível na página institucional da ESEL.

4 – Relativamente aos/às trabalhadores/as da ESEL que se entendam alvo de assédio no trabalho dentro da ESEL podem, ainda, apresentar queixa ou denúncia da situação ao seu superior hierárquico imediato, ou ao superior hierárquico mais elevado, caso o/a visado/a seja o/a superior hierárquico/a imediato, ou diretamente ao/à Presidente da ESEL, devendo aquele/a reduzir a mesma a escrito, com o consentimento das/os alegada/s vítimas.

5 – Caso o/a visado/a seja o/a Presidente da ESEL, será a mesma apresentada ao/à Presidente do Conselho Geral da ESEL.

## Artigo 8.º

### Procedimento e responsabilidade

1 – Recebida a denúncia, nos termos do artigo 5.º, a ESEL promoverá o procedimento que considere adequado, em função dos indícios fácticos e probatórios nela constantes.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior, a ESEL instaurará procedimento disciplinar, de acordo com o previsto nos termos da lei e dos regulamentos aplicáveis, sem prejuízo do eventual procedimento criminal/penal a que haja lugar.

3 – Para além do disposto no número anterior, a ESEL considera-se no direito de imputar os deveres e responsabilidades constantes do CCPCAD-ESEL a qualquer pessoa abrangida pelo mesmo, de acordo com o disposto no artigo 2.º, independentemente da relação jurídica que detenha com a ESEL, devendo, por conseguinte, ser-lhe aplicadas as consequências contratual e legalmente previstas.

4 – A prática de assédio ou discriminação confere às vítimas o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o previsto na lei.

5 – A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, nos termos do artigo 29.º do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.

6 – A ESEL é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, nos termos fixados pelo Governo em regulamentação própria.

7 – Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a empresas prestadoras ou fornecedoras de bens ou serviços, ou aos/às seus/suas trabalhadores/as, a ESEL deverá instaurar um processo de inquérito tendente ao apuramento dos factos, podendo o contrato cessar com fundamento em justa causa.

8 – Quando esteja em causa a prática de assédio, não pode ser dispensada a aplicação da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória, nos termos do n.º 5, do artigo 29.º, do n.º 5 do artigo 328.º, do n.º 1, do artigo 562.º e do n.º 3 do artigo 563.º, todos do Código do Trabalho.

## Artigo 9.º

### Medidas preventivas

Compete à ESEL, no âmbito da sua Comissão de Prevenção e Acompanhamento do Assédio e Discriminação e em articulação com os demais órgãos e Comissões relacionadas com os temas, a implementação de ações concretas e outras medidas de prevenção do assédio e discriminação não previstas neste Código ou complementares em relação às que já foram definidas, tais como:

- a) Consulta regular aos/às trabalhadores/as da ESEL;
- b) Verificação da existência e operacionalidade de canais de denúncia, 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/as denunciantes e participantes;
- c) Conceção e implementação de um plano de formação específico e regular que tenha o enfoque na prevenção do assédio e na promoção da não discriminação aos/às trabalhadores/as;

- d) No processo de admissão de trabalhadores/as, fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes do CCPCAD-ESEL;
- e) Promover ações de sensibilização dirigidas a Estudantes para a prevenção de situações de assédio e discriminação;
- f) Definir os meios adequados à divulgação e visibilidade do CCPCAD-ESEL a todos os membros da comunidade académica e externamente;
- g) Celebrar parcerias com organizações da sociedade civil com experiência em questões de assédio ou discriminação para obter orientação e melhores práticas;
- h) Definir as políticas internas necessárias para apoiar o CCPCAD-ESEL;
- i) Prever sistemas e redes de apoio às eventuais vítimas de assédio ou discriminação aos vários níveis.

#### Artigo 10.º

##### **Publicitação e divulgação**

1 – O CCPCAD-ESEL é divulgado a toda a Comunidade ESEL, estando disponível na página da internet da ESEL e no Portal de Denúncias próprio supra referido no n.º 3 do artigo 7.º

2 – O CCPCAD-ESEL deve ser referido nos contratos de trabalho conforme, aquisição de bens e serviços, bolsa e estágio, devendo passar a ser parte integrante dos contratos que venham a ser celebrados, e divulgados às pessoas, singulares ou coletivas, com quem a ESEL tenha já celebrado esses contratos.

#### Artigo 11.º

##### **Dúvidas e casos omissos**

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação do CCPCAD-ESEL são resolvidos por despacho da/do Presidente da ESEL, podendo esta auscultar a Comissão de Prevenção e Acompanhamento do Assédio e Discriminação ou outros órgãos ou Comissões internas ou externas, sempre que assim se mostre oportuno e adequado.

#### Artigo 12.º

##### **Entrada em vigor**

O presente CCPCAD-ESEL entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Diário da República*, sem prejuízo da sua divulgação pela comunidade académica, após aprovação.

318181677