

UNIVERSIDADE DE LISBOA

Reitoria

Despacho n.º 13308/2024

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

Aprova o Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio na Universidade de Lisboa

Com a publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, foi reforçado o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à alteração do Código do Trabalho, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e Código do Processo do Trabalho, impondo às entidades empregadoras (públicas e privadas) a adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Com o presente Código, pretende-se dar cumprimento a tal obrigatoriedade legal (artigo 71.º, n.º 1, alínea k) da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas), estabelecendo uma cultura organizacional que valorize a igualdade e o respeito, garantindo que todos os destinatários tenham conhecimento sobre quais os comportamentos tidos como aceitáveis e não aceitáveis, com vista à criação de um ambiente onde as vítimas de assédio se sintam encorajadas a denunciar os casos, na certeza de que os mesmos serão tratados de forma adequada e justa.

Na sequência de consulta pública e ao abrigo do disposto na alínea p) do n.º 1 do artigo 26.º dos Estatutos da Universidade de Lisboa, homologados pelo Despacho Normativo n.º 14/2019, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 90 de 10 de maio, na sua redação atual, e da alínea o) do n.º 1 do artigo 92.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, que aprova o Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES), aprovo o Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio na Universidade de Lisboa, o qual se rege pelas disposições que se seguem.

24 de outubro de 2024. — O Reitor, Luís Ferreira.

Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio na Universidade de Lisboa

CAPÍTULO I

Disposições Introdutórias

Artigo 1.º

Objeto

1 — O presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio na Universidade de Lisboa estabelece um conjunto de princípios e orientações que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas, constituindo um instrumento autorregulador de prevenção e de monitorização no intuito de identificar, denunciar e agir em casos de assédio, estabelecendo as consequências para os infratores.

2 — O presente Código aplica-se aos Serviços Centrais, Serviços de Ação Social e Escolas da Universidade de Lisboa.

Artigo 2.º

Fim

O presente Código tem como finalidade estabelecer uma cultura organizacional que valorize a igualdade e o respeito, garantindo que todos os destinatários tenham conhecimento sobre quais os comportamentos tidos como aceitáveis e não aceitáveis, com vista à criação de um ambiente onde as vítimas de assédio se sintam encorajadas a denunciar os casos, na certeza de que os mesmos serão tratados de forma adequada e justa.

Artigo 3.º

Âmbito de aplicação

1 – O presente Código aplica-se a todos os trabalhadores da Universidade de Lisboa, independentemente do vínculo de emprego público a que se encontram sujeitos, estudantes, bolseiros, estagiários, demais vínculos similares ou equiparados, prestadores de serviços e todas as pessoas, singulares ou coletivas, que mantenham relações profissionais, comerciais ou outras com a Universidade de Lisboa, mesmo que temporárias.

2 – O Código aplica-se a todas as atividades desenvolvidas pelos destinatários, por conta da sua relação com a Universidade de Lisboa, quer se realizem no seu local de trabalho ou estudo habitual, quer fora deste.

Artigo 4.º

Princípios

1 – A Universidade de Lisboa assume uma política de não tolerância face à prática de qualquer forma de assédio.

2 – O assédio e a intimidação são contrários à política da Universidade de Lisboa e à promoção de condições dignas de trabalho, sendo proibida qualquer prática de assédio.

3 – No exercício da sua atividade, a comunidade académica da Universidade de Lisboa deve atuar no intuito da persecução do interesse público, no respeito pelos princípios do respeito mútuo e da não discriminação.

Artigo 5.º

Assédio

1 – Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado, nomeadamente o 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 caracteriza-se por comportamentos ofensivos, sob a forma verbal, não verbal ou física, podendo consistir em humilhação pessoal, intimidação, manipulação emocional, ridicularização, perseguição profissional, entre outros comportamentos ofensivos.

3 – Não constituem assédio moral as seguintes situações:

- a) Conflitos interpessoais pontuais;
- b) Críticas legítimas e fundamentadas;
- c) Gestão e avaliação legítima de desempenho;
- d) Decisões e ações legítimas de gestão, objetivamente fundamentadas.

4 – Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número um do presente artigo.

CAPÍTULO II

Procedimento Interno

Artigo 6.º

Denúncia

1 – Qualquer pessoa que se considere alvo de assédio, ou que tenha conhecimento de práticas suscetíveis de indiciar situações de assédio, ao abrigo do presente Código, deverá reportar a situação

junto do seu superior hierárquico, junto de outro dirigente da sua Unidade Orgânica ou para endereço ou plataforma eletrónica, existente ou a ser criada, para esse efeito, por cada Unidade Orgânica da Universidade de Lisboa.

2 – Competirá a cada Unidade Orgânica publicitar o endereço ou plataforma eletrónica para a tramitação das denúncias de assédio, bem como identificar a equipa com acesso à referida caixa de correio ou plataforma eletrónica.

3 – Poderá ser designado, para efeitos de colaboração com a equipa que tramitará as denúncias de assédio, um ou mais trabalhadores com formação adequada na área, devendo a sua identificação ser devidamente publicitada nos canais próprios.

4 – A denúncia deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos, nomeadamente no que respeita à identidade dos sujeitos, bem como ao local e hora do acontecimento.

Artigo 7.º

Regime de Proteção

1 – Ao queixoso, denunciante e testemunhas é garantida a segurança, a confidencialidade, a proteção e o anonimato, salvaguardando-se o cabal cumprimento do Regulamento (UE) 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e demais legislação aplicável em matéria de proteção de dados.

2 – O processo de investigação e resolução de denúncias será justo e imparcial, garantindo que todas as partes envolvidas tenham a oportunidade de se manifestar e que as evidências sejam consideradas de forma objetiva.

3 – Deve procurar-se que os responsáveis pelo encaminhamento, tratamento e resolução de situações de assédio frequentem formação específica no âmbito da prevenção e combate ao assédio moral e sexual no trabalho.

Artigo 8.º

Regime Sancionatório

1 – A Universidade de Lisboa instaura procedimento disciplinar a todos os seus trabalhadores e estudantes, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio.

2 – Quando atos ou comportamentos que possam consubstanciar uma situação de assédio sejam imputáveis a outras pessoas que não as identificadas no ponto anterior, deverá a Universidade de Lisboa instaurar processo de inquérito, para apuramento dos factos e responsabilidades a que haja lugar.

CAPÍTULO III

Prevenção do Assédio

Artigo 9.º

Medidas Preventivas

1 – Cabe à Universidade de Lisboa, mediante aprovação do Conselho de Gestão ou de outro órgão estatutariamente competente das Unidades Orgânicas, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio, nomeadamente:

a) Comunicação aos trabalhadores, estudantes e restantes membros da comunidade académica da implementação de políticas claras e abrangentes que proibam expressamente o assédio;

b) Realização regular de ações de formação e outras iniciativas para todos os trabalhadores, estudantes e restantes membros da comunidade académica, com vista à consciencialização e literacia sobre o assédio;

c) Acompanhamento das avaliações dos trabalhadores, estudantes e restantes membros da comunidade académica às ações de formação realizadas neste âmbito;

d) Revisão periódica das políticas e procedimentos aprovados neste âmbito.

2 – Cabe às Comissões para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação (CIIND), ou equivalente, existentes em cada Unidade Orgânica, ou à Rede para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação (RIIND) da Universidade de Lisboa, onde aquelas estão representadas:

a) Informar os membros da comunidade académica da Universidade de Lisboa sobre questões relacionadas com o assédio e sobre o conteúdo deste Código;

b) Encaminhar possíveis denunciadores para os mecanismos de denúncia previstos no artigo 6.º do presente Código;

c) Apresentar propostas de ações concretas de prevenção do assédio ao Conselho de Gestão da Universidade de Lisboa ou a outro órgão estatutariamente competente das Unidades Orgânicas.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Artigo 10.º

Divulgação

O presente Código é divulgado a todos os seus destinatários aquando da formalização da sua vinculação com a Universidade de Lisboa, devendo ainda ser disponibilizado na página da internet da Universidade de Lisboa e das suas Unidades Orgânicas.

Artigo 11.º

Vigência

O presente código entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Diário da República*.

318299865