



## Código de Boa Conduta Para a Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação no Trabalho

**Aprovado:**

Em Reunião de Conselho de Direção em 19 / 05 / 2023 *Isabel Pereira*

Em Reunião de Conselho de Administração em 25 / 05 / 2023 *J. Costa*



## **PREÂMBULO**

O Código de Boa Conduta Para a Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação no Trabalho do Instituto Superior de Serviço Social do Porto (ISSSP) apresenta um conjunto de valores, princípios e normas que orientam a missão da Instituição Instituidora (Cooperativa de Ensino Superior Serviço Social – CESSS) nas diversas vertentes da sua atividade.

Este código não substitui os estatutos do ISSSP e da CESSS e dos demais regulamentos existentes originados pelos órgãos competentes, mas deve ser considerado como um complemento.

Com as alterações introduzidas pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro, que reforçam o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio em contexto laboral no setor privado e na Administração Pública, alterando, em conformidade, o Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, passando a proibir de forma explícita o assédio em contexto laboral, foi elaborado o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação no Trabalho no ISSSP.

No plano internacional, a Carta Social Europeia, no seu artigo 26.º, com vista a assegurar o exercício efetivo do direito de todas as pessoas trabalhadoras à proteção da sua dignidade no trabalho, impõe que sejam promovidas 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 as referidas pessoas contra tais comportamentos.

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, estas últimas podem definir Códigos de boas práticas em matéria pedagógica e de boa governação e gestão.

Neste enquadramento, é fundamental aprovar um Código que estabelece a respetiva contextualização material e procedimental para fins de prevenção e combate a comportamentos que afetem a dignidade da pessoa humana no trabalho, com regras especificamente aplicáveis às relações entre a pessoa trabalhadora, consagrando o exercício disciplinar sobre estas em situações de assédio, 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.

## **CAPÍTULO I**

### **VALORES E PRINCÍPIOS ÉTICOS INSTITUCIONAIS E DOS MEMBROS DA COMUNIDADE**

#### **Artigo 1.º**

##### **Objeto**

1.O Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação no Trabalho no ISSSP estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no desempenho das atividades do ISSSP e da instituição instituidora (CESSS), constituindo um instrumento



autorregulador e promotor de uma política ativa que visa evitar, identificar, eliminar e punir comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

2. O presente código constitui um referencial orientador de conduta a todos os órgãos de Direção, aos docentes, aos não docentes, outros colaboradores e aos estudantes, favorecendo um ambiente de trabalho de ensino e investigação científica, dando sustentabilidade à Missão da Instituição Instituidora e do ISSSP.

## **Artigo 2º**

### **Campo de Aplicação**

1. O código de conduta aplica-se a todos os membros da comunidade, nomeadamente:
  - a) Aos membros dos diferentes órgãos da Direção, independentemente da sua natureza;
  - b) Ao pessoal docente e não docente, investigadores, bem como bolseiros de investigação e outros colaboradores, independentemente da natureza do seu vínculo contratual;
  - c) A todos os estudantes, independentemente do seu estatuto e regime de frequência.
2. No âmbito de colaboração com elementos de entidades externas, pessoas singulares e/ou coletivas devem orientar-se pelo exposto neste Código.
3. O código de conduta aplica-se a todos os membros da comunidade e em todas as atividades que desenvolvam, e, por causa desta, dentro ou fora do horário normal de trabalho, no local de trabalho habitual ou fora deste, incluindo deslocações em serviço.

## **Artigo 3º**

### **Princípios Gerais**

1. Dando corpo à missão da CESSS, o ISSSP assume o respeito pela dignidade da pessoa humana como valor incondicional e inviolável, promovendo os valores da transparência, da integridade académica em todas as suas atividades, assumindo a adoção e o desenvolvimento de valores:
  - a) Uma política de não tolerância relativamente à prática de assédio dentro e fora do local de trabalho ou do horário normal de trabalho;
  - b) A promoção de condições dignas de trabalho, sendo proibidos o assédio e a intimidação.
  - c) A proibição de adoção de comportamentos discriminatórios, 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;
  - d) A liberdade e a tolerância, nas atividades de ensino e de investigação científica, bem como o respeito pela diversidade de opinião, promovendo o pensamento crítico e a criação de um ambiente de pluralismo nas diversas atividades;
  - e) O respeito pela privacidade dos membros da comunidade e da salvaguarda da confidencialidade dos dados pessoais;



- f) A integridade pessoal e reprovação de quaisquer práticas que coloquem em causa a integridade física, verbal, moral e psicológica, assim como de intimidação e coação, humilhação ou assédio, em qualquer contexto;
2. O incumprimento dos princípios constantes do presente Código fica sujeito às sanções legalmente previstas.

#### **Artigo 4º**

##### **Deveres gerais dos membros da comunidade**

1. Os deveres gerais de todos os membros da comunidade, para além dos consignados na Lei, nos estatutos e regulamentos aplicáveis às atividades seguidas pelas suas unidades orgânicas, são os seguintes:

- a) Respeitar e promover ativamente os princípios e valores mencionados no artigo 3º;
- b) Respeitar a integridade física e moral de todos os membros da comunidade e do público em geral, de forma civilizada e prestar auxílio e assistência (sempre que possível);
- c) Promover um ambiente de respeito mútuo, a convivência saudável entre todos os membros da comunidade e do público em geral, de forma que não se pratiquem atos que certifiquem qualquer tipo de assédio, de discriminação, independentemente da sua natureza;
- d) Cumprir e fazer cumprir o Código de Conduta.

2. Este Código deve ser referido nos contratos de trabalho, aquisição de bens e serviços, bolsa e estágio, devendo passar a ser parte integrante dos contratos que venham a ser celebrados, e divulgado às pessoas, singulares ou coletivas, com as quais o ISSSP ou a CESSS tenha já celebrado esses contratos.

3. As entidades contratadas ou entidades protocoladas em contexto de formação e estágio devem cumprir os princípios e o compromisso de não tolerância ao assédio assumido pelo ISSSP/CESSS.

4. Nos contratos de aquisição de bens, serviços, bolsas e estágios deve incluir-se uma cláusula que determine a possibilidade de cessação do contrato com fundamento na violação dos princípios e compromissos assumidos pelo ISSSP/CESSS nesta matéria.

## **CAPÍTULO II**

### **ASSÉDIO E PROCEDIMENTO INTERNO**

#### **Artigo 5.º**

##### **Definição de assédio**

1. Entende-se por assédio o 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. Para efeitos do número anterior, constituem fatores de discriminação os constantes no n.º 1 do artigo 3.º.

3. O assédio moral consiste em ataques, físicos ou verbais, de conteúdo ofensivo ou humilhante, percecionados como abusivos, abrangendo a violência física ou psicológica.

4. O assédio moral pode traduzir-se em comportamentos ofensivos, designadamente, os constantes no Anexo I do presente código.

5. O assédio sexual consiste num comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos com conotação sexual, com o objetivo ou o efeito referido no n.º 1, que afetem a dignidade do trabalhador visado, sob a forma verbal, não verbal ou física.

6. O assédio sexual pode assumir várias dimensões, designadamente, as constantes no Anexo II do presente código.

7. Podem configurar situações potenciadoras de assédio, designadamente, as seguintes:

- a) A cultura organizacional que não sancione comportamentos intimidatórios;
- b) Transformações súbitas na organização do trabalho;
- c) Insegurança no emprego;
- d) Relações insatisfatórias entre trabalhadores ou entre trabalhadores e superiores hierárquicos;
- e) Exigências excessivas de trabalho;
- f) Conflito ao nível das funções desempenhadas;
- g) Comportamentos discriminatórios e intolerância;
- h) Problemas pessoais e comportamentos aditivos.

## **Artigo 6.º**

### **Autores e vítimas**

Pode ser autor ou vítima de assédio qualquer trabalhador do ISSSP/CESSS, bolsheiro, estagiário ou prestador de serviço, bem como outras pessoas da comunidade académica, designadamente estudantes e terceiros que interajam com o ISSSP/CESSS.

## **Artigo 7.º**

### **Queixa ou denúncia**

1. Quem se considere vítima de assédio no trabalho dentro do ISSSP/CESSS pode apresentar queixa ou denúncia da situação ao superior hierárquico imediato, ou ao superior hierárquico mais elevado, caso a pessoa que assedia seja superior hierárquico imediato, ou diretamente ao Presidente do Conselho de Direção, ou ao Presidente do Conselho de Administração, consoante o caso, se não houver outro superior direto e ainda junto da Inspeção Geral da Educação e Ciência.

2. Quem tenha conhecimento de práticas suscetíveis de indiciarem situações de assédio e se enquadre na noção de “funcionário” prevista no Código Penal, deve denunciá-las a qualquer das



entidades referidas no número anterior, sob pena de incorrer em responsabilidade criminal, colaborando no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza que venham a ter lugar.

3. As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciarem assédio praticados por pessoas terceiras que não sejam trabalhadoras do ISSSP/CESSS, incluindo estudantes, devem ser objeto de queixa, nos termos do número anterior, a efetuar pelo ISSSP/CESSS, pela vítima ou por qualquer outra pessoa que delas tenha conhecimento, da Autoridade para as Condições de Trabalho, consoante o caso.

4. Quando se conclua que a queixa ou denúncia é infundada ou dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória, em particular, quando a própria queixa configura assédio, o ISSSP/CESSS promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das comunicações que a situação imponha, designadamente ao Ministério Público.

#### **Artigo 8.º**

##### **Regime de proteção ao queixoso, denunciante e testemunhas**

1. As pessoas queixosas, denunciantes e testemunhas de situações de assédio são especialmente protegidas pelo ISSSP/CESSS no que respeita a todo o tipo de retaliação ou tentativas de retaliação, não podendo ser prejudicadas ou sancionadas disciplinarmente, sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo anterior, sendo o seu anonimato assegurado dentro dos limites impostos por lei.

2. As situações de retaliação estão, assim como o assédio, sujeitas a procedimento disciplinar.

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

#### **Artigo 9.º**

##### **Apresentação da queixa ou denúncia**

1. A queixa ou 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 eventualmente existentes.

2. A queixa ou denúncia, se meramente verbal, deve ser reduzida a escrito.

### **CAPÍTULO III**

#### **REGIME SANCIONATÓRIO**

#### **Artigo 10.º**

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

1. Cabe ao Presidente do Conselho de Administração ou ao Presidente do Conselho de Direção, ou a quem estes deleguem, a competência para instaurar procedimento disciplinar nos termos legalmente previstos, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de



8

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 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade prevista nos termos da lei.

3. A prática de assédio confere à vítima o direito a indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o disposto no artigo 29.º, n.º 4, conjugado com o artigo 28.º, ambos do Código do Trabalho.

4. Quando os comportamentos suscetíveis de indiciarem práticas de assédio no trabalho sejam imputados a pessoas prestadoras ou fornecedoras de bens ou serviços ou pessoas trabalhadoras de empresas prestadoras ou fornecedoras de bens ou serviços, cabe ao Presidente do Conselho de Administração, ou a quem este delegue a competência, instaurar um processo de inquérito tendente ao apuramento dos factos, podendo o contrato cessar com fundamento em justa causa, pela violação do compromisso assumido pela CESSS/ISSSP de não tolerância ao assédio.

5. Quando os comportamentos suscetíveis de indiciarem práticas de assédio no trabalho sejam imputados a estudantes do ISSSP, cabe ao Presidente do Conselho de Direção, ou a quem este delegue a competência, instaurar, nos termos do respetivo Regulamento Disciplinar do ISSSP, o correspondente procedimento disciplinar.

#### **Artigo 11.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, nos termos do disposto no artigo 563.º, n.º 3, conjugado com o artigo 328.º, n.º 5, ambos do Código do Trabalho.

#### **Artigo 12.º**

##### **Responsabilidade CESSS**

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

2 — A prática de assédio pela entidade empregadora ou por alguma pessoa representante da mesma, denunciada às respetivas entidades com competência inspetiva na área laboral, constitui justa causa de cessação do vínculo.



7

## **CAPÍTULO IV PREVENÇÃO DO ASSÉDIO**

### **Artigo 13.º**

#### **Medidas preventivas**

Cabe ao Presidente do Conselho de Administração e ao Presidente do Conselho de Direção, ou a quem estes deleguem a competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consulta regular aos trabalhadores da CESSS;
- 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 inexistência de represálias sobre denunciante 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;
- d) Desenvolvimento de uma estratégia de informação e divulgação sobre a prevenção do assédio;
- e) Proceder à divulgação deste código junto de todos os trabalhadores e restante comunidade académica do ISSSP;
- f) No processo de admissão, fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no Código por parte da pessoa contratada.

## **CAPÍTULO V DISPOSIÇÕES FINAIS**

### **Artigo 14.º**

#### **Publicitação e divulgação**

Este Código é divulgado a todos os trabalhadores e restante comunidade académica do ISSSP/CESSS, devendo ser disponibilizado na página da Internet da Escola.

### **Artigo 15.º**

#### **Vigência**

O presente Código entra em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação.



**ANEXO II**  
**Dimensões do assédio sexual**

| <b>Comportamentos praticados no âmbito do assédio sexual</b>                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Insinuações sexuais:</b>                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                      |
| Repetir observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência, o género ou identidade de género ou orientação sexual.                                                                                                                   |                                                                                                                                      |
| <b>Atenção sexual:</b>                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                      |
| a)                                                                                                                                                                                                                                                | Enviar mensagens indesejadas de carácter sexual; enviar imagens indesejadas de teor sexual;                                          |
| b)                                                                                                                                                                                                                                                | Enviar convites para a participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado; |
| c)                                                                                                                                                                                                                                                | Propostas explícitas e não consentidas de natureza sexual.                                                                           |
| <b>Contacto físico e agressão sexual</b>                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                      |
| Promover o contacto físico intencional e não desejado, ou excessivo, ou provocar abordagens físicas indesejadas                                                                                                                                   |                                                                                                                                      |
| Agressão ou tentativa de agressão sexual                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                      |
| <b>Aliciamento:</b>                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                      |
| Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa, direta ou insinuada. |                                                                                                                                      |

**Não constitui assédio sexual**

- A livre aproximação romântica que não seja indesejada entre as pessoas a quem este Código se aplique;
- Os elogios ocasionais adequados ao contexto socioprofissional