



## INSTITUTO POLITÉCNICO DE SANTARÉM

### Despacho n.º 5104-C/2023

*Sumário:* Aprovação do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do Instituto Politécnico de Santarém.

Considerando que:

a) O Instituto Politécnico de Santarém (IPSantarém), enquanto entidade empregadora pública, tem o objetivo de impedir a ocorrência de assédio e, em caso de ocorrência, 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;

b) O Código de Ética e Conduta do IPSantarém, aprovado pelo Despacho n.º 2434/2023, de 27 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série n.º 35, de 17 de fevereiro, consagra um conjunto de princípios éticos e de orientação de conduta, suscetíveis de inibir a prática de assédio em qualquer das formas que possa assumir;

c) A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 02 de outubro, reforça o quadro legislativo para a prevenção e combate à prática de assédio, em contexto laboral, no setor privado e da Administração Pública, alterando, em conformidade, quer o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, quer, ainda, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, (LTFP);

d) Nos termos destas alterações, passa a constituir obrigação do empregador público a adoção de 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;

e) Neste sentido, a Senhora Ministra da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior recomendou às instituições de ensino superior a adoção de códigos de conduta e boas práticas visando a prevenção e combate ao assédio moral e sexual em contexto académico, quer entre docentes, trabalhadores não docentes e estudantes, quer entre pares;

f) A Carta Social Europeia, no artigo 26.º, com vista a assegurar o exercício efetivo do direito de todos os trabalhadores 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 trabalhadores contra tais comportamentos;

g) 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, as instituições de ensino superior podem definir códigos de boas práticas em matéria pedagógica e de boa governação e gestão;

É imperioso aprovar um código com regras especificamente aplicáveis às relações de todos quantos integram a Comunidade Académica do IPSantarém (trabalhadores docentes e não docentes, estudantes, a que acrescem todos quantos, por qualquer razão, se relacionam, direta ou indiretamente, com o Instituto), consagrando o exercício disciplinar sobre aqueles, em situações de assédio, atento o disposto 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.

Assim, no uso das competências que a Lei me confere [artigo 27.º n.º 2 alíneas o, p) e s) dos Estatutos do IPSantarém, homologados pelo Despacho Normativo n.º 56/2008, de 23 de outubro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 214, de 04 de novembro], e depois de realizada a



Consulta Pública a que alude o artigo 110.º n.º 3 do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES), aprovado pela Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro:

a) Aprovo o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do Instituto Politécnico de Santarém, constante do anexo ao presente despacho e que dele passa a fazer parte integrante;

b) Determino que o presente Código entra em vigor após a sua publicação no *Diário da República*.

ANEXO

**Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio  
no Trabalho do Instituto Politécnico de Santarém**

CAPÍTULO I

**Disposições gerais**

Artigo 1.º

**Objeto**

O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho no Instituto Politécnico de Santarém (IPSantarém), estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no desempenho das atividades desenvolvidas pelo, e no Instituto, constituindo um instrumento autorregulador, bem como a expressão de uma política ativa que visa dar a conhecer, prevenir, evitar, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio moral e/ou sexual no trabalho.

Artigo 2.º

**Âmbito de aplicação**

O presente Código aplica-se a:

a) Todos os trabalhador(a)s e titulares de cargos de gestão ou dirigentes do Instituto Politécnico de Santarém, no âmbito da atividade que desenvolvam e, por causa desta, dentro ou fora do horário normal de trabalho, no local habitual de trabalho ou fora deste, incluindo deslocações em serviço legais ou regulamentares aplicáveis;

b) Todo o universo do(a)s estudantes, bolseiro(a)s, estagiário(a)s, bem como, entidades ou pessoas contratadas no âmbito de procedimentos de aquisição de bens ou serviços, de forma duradoura ou ocasional, na medida em que as respetivas condutas se encontram, igualmente, abrangidas pelo compromisso de tolerância zero assumido pelo IPSantarém, relativamente a todo o tipo de comportamentos de assédio moral e/ou sexual;

c) Todas as relações no âmbito da atividade do IPSantarém, quer se desenvolvam no horário normal de trabalho ou fora dele, nas suas instalações físicas ou fora delas, quando realizadas, quer presencialmente ou através de tecnologias de informação e comunicação.

Artigo 3.º

**Conceitos**

1 — Considera-se assédio todo o comportamento reiterado, nomeadamente aquele que for 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 constran-

ger a pessoa, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2 — Para efeitos do número anterior, constituem fatores de discriminação os constantes no n.º 3 do artigo 3.º

3 — Entende-se por assédio moral, o conjunto de comportamentos indesejados e abusivos, praticados de forma persistente, reiterada, presencial ou através das novas tecnologias, nas redes sociais, correio eletrónico e telemóvel, que se podem traduzir em ataques verbais com conteúdos ofensivos e humilhantes ou em atos que podem incluir violência psicológica e/ou física e que têm como consequência, a diminuição da autoestima da(s) pessoa(s) alvo e, em última instância, pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho.

4 — Entende-se por assédio sexual, o conjunto de comportamentos percecionados como abusivos, de natureza física, verbal ou não verbal, que afetem a dignidade da pessoa visada, podendo incluir, entre outras situações, tentativas de contacto físico, pedidos de favores sexuais com o objetivo de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa e traduzir-se em comportamentos reiterados ou num ato único e de carácter explícito e ameaçador.

#### Artigo 4.º

##### Princípios gerais

1 — O IPSantarém assume uma política de não tolerância à prática de assédio, dentro e/ou fora do local de trabalho ou do horário de trabalho.

2 — O Instituto deve promover condições dignas de trabalho, sendo, expressamente, proibidos o assédio e a intimidação, praticados a qualquer título.

3 — É expressamente proibida a 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.

4 — O incumprimento dos princípios constantes do presente Código fica sujeito às sanções legalmente previstas.

#### Artigo 5.º

##### Aplicação na regulação de relações profissionais e comerciais

1 — O presente 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 quem o Instituto já tenha celebrado esses contratos.

2 — As entidades contratadas devem cumprir com os princípios e o compromisso de não tolerância ao assédio, assumido pelo IPSantarém.

3 — Nos contratos de aquisição de bens, serviços, bolsas e estágios deve incluir-se uma cláusula que determine a possibilidade de cessação imediata dos mesmos, com fundamento na violação dos princípios e compromissos assumidos pelo Instituto nesta matéria.

#### Artigo 6.º

##### Autores e vítimas

Podem ser autore(a)s ou vítimas de assédio todo(a)s o(a)s abrangido(a)s pelo âmbito de aplicação do presente Código, nos termos do articulado no artigo 2.º



Artigo 7.º

**Relações internas**

1 — Todos os que sejam abrangidos pelo presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho devem, na sua conduta interpessoal, promover a existência de relações cordiais e saudáveis, adotando designadamente os seguintes comportamentos:

- a) Fomentar o respeito pelo próximo, a disponibilidade para o outro, a partilha de informação, o espírito de equipa e de pertença ao Instituto Politécnico de Santarém;
- b) Agir com cortesia, bom senso e autodomínio na resolução de situações que se apresentem em contexto profissional;
- c) Abster-se de qualquer comportamento que possa interferir com o normal desempenho das funções.

2 — Cumpre à Presidência do Instituto Politécnico de Santarém, bem como aos demais dirigentes das suas Unidades Orgânicas e outras estruturas organizacionais, propiciar um ambiente de trabalho que valorize a inexistência de qualquer tipo de assédio, estimulando a assunção de uma cultura saudável, segura e de cordial camaradagem no local de trabalho.

3 — A Presidência do Instituto Politécnico de Santarém assegura que a comunidade académica conheça os seus direitos e deveres em matérias relacionadas com qualquer forma de assédio, pelos meios que a todo o momento considerar necessário e/ou adequada.

CAPÍTULO II

**Procedimento interno**

Artigo 8.º

**Queixa ou denúncia**

1 — Qualquer pessoa abrangida pelo presente Código, que se considere alvo de assédio deve reportar a situação, através do canal de denúncia disponível no sítio do IPSantarém, na Internet ou ao seu superior hierárquico imediato, ou ao superior hierárquico mais elevado, caso o assediador seja o superior hierárquico imediato, ou ao superior hierárquico a seguir, caso o(a) autor(a) do assédio seja o superior hierárquico imediato, ou diretamente à Presidência, na falta de outro superior hierárquico direto.

2 — Qualquer pessoa que tenha conhecimento de práticas suscetíveis de configurar ou indiciar a existência de situações de assédio deve denunciá-las através dos métodos referidos no número anterior, prestando colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza que venham a ter lugar.

3 — As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não sejam membros da comunidade académica do IPSantarém, devem ser objeto de queixa, a efetuar pelo Instituto, pela vítima, ou por qualquer outra pessoa que delas tenha conhecimento, junto da Inspeção-Geral de Finanças (IGF) ou da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), consoante se trate de trabalhador do setor público ou do setor privado, respetivamente.

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 IPSantarém promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha.

## Artigo 9.º

**Regime de apresentação de queixa ou 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, designadamente quanto às circunstâncias, horas e local dos mesmos, identidade da vítima, do(a) assediador(a), bem como, se for possível, dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente, existentes.

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

3 — As comunicações e denúncias ou queixas devem ser feitas de acordo com o articulado no n.º 1 do artigo anterior.

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, no setor público e no setor privado.

5 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a situação de assédio pode ser objeto de denúncia escrita junto da Inspeção-Geral de Finanças, através do endereço eletrónico criado para o efeito, [ltfp.art4@igf.gov.pt](mailto:ltfp.art4@igf.gov.pt).

6 — Toda a informação que venha a ser disponibilizada pela Inspeção-Geral de Finanças sobre a identificação de práticas e sobre medidas de prevenção, de combate e reação a situações de assédio, deve ser tida em consideração pelo Instituto Politécnico de Santarém no tratamento das situações de assédio de que venha a tomar conhecimento.

## Artigo 10.º

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

1 — O(a)s queixoso(a)s, denunciante(s) e testemunhas de situações de assédio são especialmente protegido(a)s pelo IPSantarém no que respeita a todo o tipo de retaliação, ou tentativas de retaliação, não podendo ser prejudicado(a)s ou sancionado(a)s disciplinarmente, sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 8.º, sendo o seu anonimato assegurado dentro dos limites consagrados por lei.

2 — As situações de retaliação estão, assim como o assédio, sujeitas à adoção de medidas disciplinares, designadamente, à instauração do competente procedimento disciplinar.

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

## CAPÍTULO III

**Regimes sancionatórios**

## Artigo 11.º

**Procedimentos e responsabilidade civil**

1 — Cabe ao Presidente do IPSantarém, ou a quem este delegue, a competência para instaurar procedimento disciplinar nos termos legalmente previstos, 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 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho (na sua redação atual), sem prejuízo da eventual responsabilidade penal 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 atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a bolseiro(a)s, cabe ao Presidente do IPSantarém, ou a quem este delegue a competência, instaurar um processo de inquérito tendente ao apuramento dos factos, podendo o contrato de bolsa cessar, de forma imediata, com fundamento na violação grave dos deveres do(a) bolseiro(a).

5 — Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a estagiário(a)s, cabe ao Presidente do IPSantarém, ou a quem este delegue a competência, instaurar um processo de inquérito tendente ao apuramento dos factos, podendo os respetivos contratos, ou demais instrumentos jurídicos que os vinculem ao Instituto, cessar, de forma imediata, com fundamento na violação grave dos deveres do(a) estagiário(a), nomeadamente, pela violação do compromisso assumido pelo Instituto, de não tolerância ao assédio.

6 — Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a prestadore(a)s ou fornecedor(a)s de bens ou serviços ou trabalhadore(a)s de empresas prestadoras ou fornecedoras de bens ou serviços, cabe Presidente do IPSantarém, ou a quem este delegue a competência, instaurar um processo de inquérito tendente ao apuramento dos factos, podendo o contrato cessar, de forma imediata, com fundamento em justa causa, pela violação do compromisso assumido Instituto, de não tolerância ao assédio.

#### Artigo 12.º

##### **Cessação do vínculo**

A prática de assédio no trabalho que inviabilize a manutenção do vínculo de emprego público, nomeadamente pela sua gravidade ou reiteração, pode constituir fundamento para despedimento disciplinar.

#### Artigo 13.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, aplicáveis à matéria por remissão do artigo 4.º n.º 1 alínea *d*) da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP).

### CAPÍTULO IV

#### **Prevenção do assédio**

#### Artigo 14.º

##### **Medidas preventivas**

O IPSantarém tem como responsabilidade a implementação de ações concretas de prevenção do assédio, de forma a diminuir os fatores de risco e o aumento dos fatores de proteção, promovendo o bem-estar e diminuindo a probabilidade de verificação deste fenómeno, designadamente:

- a) Consulta regular ao(à)s trabalhadore(a)s e dirigentes do IPSantarém;
- 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 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 igualdade de género e não discriminação, englobando, nomeadamente:

i) Ações de sensibilização dirigidos aos cargos de direção e de gestão para a importância do seu papel no combate e prevenção do assédio moral;

ii) Ações de capacitação sobre os mecanismos e ferramentas disponíveis para denunciar casos de assédio;

iii) Ações de capacitação sobre as metodologias que potenciam um ambiente de trabalho propício à não discriminação, inclusivo e eficazes na prevenção de situações de assédio;

d) Desenvolvimento de uma estratégia de informação e divulgação sobre a prevenção do assédio;

e) Proceder à divulgação do presente Código a todas as pessoas alvo da aplicação do mesmo;

f) Publicação de um guia de boas práticas;

g) Realização de debates, conferências e dinâmicas de grupo sobre assédio e igualdade de género e não discriminação;

h) Criação de um domínio no sítio do IPSantarém na Internet dedicado à temática;

i) No processo de admissão de trabalhador(a)s, fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código.

## CAPÍTULO V

### Disposições finais

#### Artigo 15.º

##### Divulgação do Código de Conduta

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho deve ser objeto de divulgação no Instituto Politécnico de Santarém, mediante a afixação nos locais de trabalho e disponibilização no sítio do Instituto na Internet.

#### Artigo 16.º

##### Remissão

Em tudo o que não se encontre expressamente previsto no presente Código de Boa Conduta aplicam-se as disposições previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e subsidiariamente no Código do Trabalho e no Regulamento Geral de Proteção de Dados.

#### Artigo 17.º

##### Revisão

O presente Código de Boa Conduta pode ser revisto de três em três anos, ou sempre que se verifiquem factos supervenientes, como alterações legislativas, que justifiquem a sua revisão.



Artigo 18.º

**Entrada em vigor**

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Diário da República*.

28 de abril de 2023. — O Presidente do Instituto Politécnico de Santarém, *Prof. Doutor João Miguel Raimundo Peres Moutão*.

316416654