



UNIVERSIDADE  
PORTUCALENSE

Código de boa conduta para prevenção e combate ao  
assédio no trabalho

da

Universidade Portucalense Infante D. Henrique

RE.PE.02.0

Aprovado pelo Conselho de Administração em julho de 2022

### **Preâmbulo**

A Universidade Portucalense Infante D. Henrique – Cooperativa de Ensino Superior, Crl. (UPT), em cumprimento do disposto na Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto, que veio introduzir alterações ao Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, adota o presente Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, que servirá de base orientadora para todos os seus colaboradores, procurando que o mesmo seja reconhecido como exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus colaboradores e assegurando o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual, a observar nos termos e condições seguintes:

### **Capítulo I**

#### **Disposições introdutórias**

#### **Artigo 1.º**

##### **Objeto**

O presente Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho na UPT, estabelece um conjunto de normas e princípios que devem ser observados na UPT, constituindo um instrumento autorregulador e a expressão de uma política ativa que visa dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

#### **Artigo 2.º**

##### **Âmbito de Aplicação**

1. A UPT, enquanto entidade empregadora, promove o respeito mútuo pela dignidade dos trabalhadores no trabalho, a todos os níveis, e repudia expressamente qualquer prática de assédio moral e/ou sexual no trabalho, por ser incompatível com a dignidade da pessoa humana.
2. O presente Código de Conduta aplica-se aos titulares dos órgãos institucionais, académicos, colaboradores com qualquer vínculo contratual e outras pessoas que participem na atividade da instituição e por causa desta, dentro ou fora do horário normal de trabalho, no local de trabalho habitual ou fora deste, incluindo viagens de trabalho.

### **Artigo 3.º**

#### **Princípios gerais**

No exercício das suas atividades, funções e competências, as pessoas no artigo 2.º, n.º 2, devem reger a sua atuação de acordo com os seguintes princípios:

- a) Igualdade e não discriminação;
- b) Respeito pela dignidade da pessoa humana e pela sua integridade física e moral;
- c) Respeito pela dignidade profissional de cada colaborador;
- d) Promoção de um ambiente de trabalho seguro, positivo e civicamente responsável;
- e) Lealdade e cooperação na prossecução do interesse de utilidade pública da Instituição, no respeito pelos princípios da não discriminação e de combate ao assédio no local de trabalho;
- f) Repúdio de qualquer prática discriminatória, seja em função da 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;
- g) Tolerância zero relativamente ao assédio, independentemente da forma que assuma, do género, da qualidade funcional ou da posição hierárquica da pessoa assediada e da pessoa que assedia.

### **Artigo 4.º**

#### **Definição de assédio**

1. Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado e reiterado, nomeadamente aquele que seja 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. Situações de carácter isolado, ainda que não se considerem assédio, podem constituir crime, devendo ser tratadas no âmbito penal e/ou disciplinar.

## **Capítulo II**

### **Procedimento interno**

#### **Artigo 5.º**

##### **Queixa ou Denúncia**

1. Pode ser autor ou vítima de assédio qualquer trabalhador da UPT, bolseiro, estagiário, prestador de serviço, bem como outros elementos da comunidade académica e terceiros que interajam com a UPT.
2. O(a) colaborador(a) que considere estar a ser alvo de assédio no trabalho deve apresentar queixa à UPT.
3. Qualquer pessoa que tenha conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio ou de prática de assédio deve denunciá-las, de acordo com o disposto no artigo seguinte, prestando a devida colaboração em eventuais e subsequentes processos disciplinares ou de investigação criminal.
4. A denúncia ou queixa pode, igualmente, ser apresentada, nos termos legais, junto da Autoridade para as Condições de Trabalho, que disponibiliza um endereço de correio eletrónico para o efeito.
5. A denúncia ou queixa, pode, ainda, ser apresentada, nos termos legais, junto do Ministério Público ou do órgão de polícia criminal competente, em caso de responsabilidade penal e para efeitos de instauração de processo-crime.
6. As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não sejam trabalhadores da UPT devem ser objeto de queixa, a efetuar pela UPT, pela vítima, ou por qualquer outra pessoa que delas tenha conhecimento, junto da Autoridade para as Condições de Trabalho.
7. Caso se comprove que a denúncia não é verdadeira, será passível de procedimento disciplinar e/ou procedimento judicial, designadamente com fundamento na prática de um crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos do artigo 365.º, do Código Penal.

#### **Artigo 6.º**

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

1. A denúncia ou queixa deve ser dirigida à UPT e pode ser efetuada pelos seguintes meios:
  - a) Por comunicação escrita, para o seguinte e-mail: denunciaassedio@upt.pt
  - b) Presencialmente, em data e hora a combinar.

2. A denúncia ou queixa deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar prática de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da(s) vítima(s) e do(s) assediante(s), bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.
3. A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.

### **Artigo 7.º**

#### **Procedimento disciplinar, responsabilidade civil, criminal e contraordenacional**

1. Após conhecimento dos factos participados, e sempre que o alegado assediador identificado na queixa/denúncia for trabalhador sujeito ao poder disciplinar do mesmo, será instaurado procedimento disciplinar para averiguação da existência ou não indícios suscetíveis de poderem configurar uma situação de assédio nos termos da lei, passível de aplicação de eventual sanção disciplinar.
2. Compete ao Conselho de Administração da UPT designar o Instrutor do procedimento disciplinar.
3. A instauração de procedimento disciplinar não prejudica a responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar relativamente a quaisquer pessoas destinatárias do presente Código que cometam infrações que àquelas correspondam.

### **Capítulo III**

#### **Regime de proteção da pessoa assediada, queixoso, denunciante e testemunhas**

### **Artigo 8.º**

#### **Regime de Proteção ao denunciante e testemunhas**

1. Será garantido um regime específico de proteção para o(a) denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio, designadamente em matéria de confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade no processo.
2. Salvo quando atuem com dolo, é garantida proteção especial a denunciante e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio, não podendo essas pessoas ser sancionadas disciplinarmente até trânsito em julgado da respetiva decisão.

## **Artigo 9.º**

### **Garantias**

1. O denunciante e testemunhas por si indicadas não serão sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo disciplinar, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.
2. As pessoas destinatárias do presente Código de Conduta que denunciem infrações ao mesmo de que tenham tido conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas não podem, sob qualquer forma, ser prejudicadas, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

## **Capítulo IV**

### **Prevenção do Assédio**

## **Artigo 10.º**

### **Medidas Preventivas**

Compete ao Conselho de Administração da UPT ou a quem este delegue essa competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Verificação da existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, 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 queixosos/denunciante;
- b) Desenvolvimento de uma estratégia de auscultação, informação e divulgação específica relativa à prevenção do assédio;
- c) Proceder à divulgação deste Código aos seus destinatários;
- d) No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

**Capítulo V**  
**Disposições finais**

**Artigo 11.º**

**Publicitação e entrada em vigor**

1. O presente Código de Conduta será dado a conhecer a todos os colaboradores da UPT.
2. A UPT compromete-se a divulgar a existência do presente “Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho” mediante a afixação do mesmo em local visível nas suas instalações e na página da internet no seguinte endereço: [www.upt.pt](http://www.upt.pt).

**Artigo 12.º**

**Início de Vigência**

O presente Código de Conduta entra em vigor, após a sua aprovação pelo Conselho de Administração da UPT, na data da sua publicação e divulgação.

**Artigo 13.º**

**Revisão**

O presente Código deve ser revisto sempre que se verificarem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

\*\*\*

Porto, 17 de junho de 2022.