

Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho no Instituto Politécnico de Bragança

Preâmbulo

Após a publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, foram introduzidas alterações ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que impuseram às entidades empregadoras a obrigatoriedade de adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instauração de procedimento disciplinar sempre que se tenha conhecimento de situações de assédio no trabalho.

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

A prevenção e o combate ao assédio, nas suas diferentes vertentes, é um compromisso do Instituto Politécnico de Bragança, que visa promover um ambiente de trabalho seguro e saudável, no qual vigorem valores como a tolerância, o respeito, a tutela da dignidade da pessoa humana, a igualdade e a não discriminação.

Assim, ao abrigo da alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da LTFP, aprovo o seguinte Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho no Instituto Politécnico de Bragança.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas pelo Instituto Politécnico de Bragança, doravante designado por IPB, constituindo a expressão de uma política ativa que visa evitar, identificar, eliminar e punir situações suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

- 
1. O presente Código aplica-se a todos os trabalhadores, dirigentes e estudantes do Instituto Politécnico de Bragança, bem como todos aqueles que prestem serviços a título ocasional ou duradouro.
 2. O presente Código aplica-se às situações previstas no número anterior que se enquadrem no âmbito da atividade profissional e por causa desta.

Artigo 3.º

Princípios gerais

1. O IPB assume uma política de não tolerância à prática de assédio no trabalho.
2. É proibida a prática de assédio dentro e fora do local de trabalho ou do horário normal de trabalho, por razões relacionadas com este.
3. No exercício da sua atividade, os colaboradores do IPB devem atuar tendo em vista a prossecução do interesse público, no respeito pelos princípios da não discriminação e de prevenção e combate ao assédio no local de trabalho.
4. Os colaboradores do IPB não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, nomeadamente, 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 políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Artigo 4.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. O assédio moral consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, percecionados como abusivos, abrangendo a violência física e/ou psicológica, com carácter reiterado, podendo traduzir-se, designadamente, nas seguintes dimensões:
 - a) Isolamento social:
 - i) Promover o isolamento social de colegas, subordinados ou dirigentes;
 - ii) Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores forçando o seu isolamento face a outros colegas e superiores hierárquicos;
 - iii) Transferir o trabalhador de setor com a clara intenção de promover o seu isolamento.
 - b) Perseguição profissional:
 - i) Desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas, subordinados ou dirigentes;
 - ii) Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;

- 
- iii) Não atribuir constantemente quaisquer funções ao trabalhador, traduzido na falta de ocupação efetiva;
 - iv) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem que haja essa necessidade;
 - v) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
 - vi) Apropriar-se regularmente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas, de subordinados ou dirigentes, sem identificar o autor das mesmas;
 - vii) Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas, subordinados ou dirigentes, ou relativas ao funcionamento da entidade empregadora, pública ou privada, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais trabalhadores e colegas.
- c) Intimidação:
- i) Fazer ameaças de despedimento recorrentemente;
 - ii) Criar sistematicamente situações objetivas de stress, de forma a provocar descontrolo no destinatário da conduta;
 - iii) Falar sistematicamente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas.
- d) Humilhação pessoal:
- i) Ridicularizar, direta ou indiretamente, uma característica física ou psicológica de colegas, subordinados ou dirigentes;
 - ii) Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou dirigentes;
 - iii) Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo, nomeadamente no que se refere a sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde, de outros colegas, subordinados ou dirigentes;
 - iv) Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou colega tem problemas mentais e/ou familiares;
 - v) Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem.
3. O assédio sexual ocorre quando existe um comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do género ou com conotação sexual, percecionados como abusivos, que afetem a dignidade do visado, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física, com carácter reiterado, podendo traduzir-se, designadamente, nas seguintes dimensões:
- a) Insinuações sexuais: Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- b) Atenção sexual indesejada:
- i) Realizar telefonemas, enviar cartas, sms, e-mails ou contactos através de redes sociais indesejados, de carácter sexual;
 - ii) Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens indesejados e de teor sexual;
 - iii) Enviar convites persistentes para a participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
 - iv) Perguntas intrusivas acerca da vida privada;
 - v) Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual.
- c) Contacto físico e agressão sexual:
- i) Promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;

ii) Agressão ou tentativa de agressão sexual.

d) Aliciamento: 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 e direta ou insinuada.

CAPÍTULO II

Procedimento interno

Artigo 5.º

Denúncia

1. Quem se considere alvo de assédio no trabalho deve reportar, por escrito, a situação ao seu superior hierárquico imediato ou ao Presidente do IPB, nos termos estabelecidos no presente Código, ou à Inspeção Geral da Educação e Ciência, em particular nas situações em que haja envolvimento daqueles.
2. Todos os que tenham conhecimento de práticas suscetíveis de indiciar situações de assédio podem participá-la por escrito a qualquer superior hierárquico do infrator ou ao Presidente do IPB.
3. As queixas ou denúncias, quando não feitas diretamente ao Presidente do IPB, devem ser-lhe remetidas de modo que determine a abertura de procedimento disciplinar.
4. As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho, praticados por terceiros que não sejam trabalhadores ou estudantes do IPB, deverão ser objeto de participação, a efetuar pela Presidência do IPB, pela vítima ou por qualquer pessoa que delas tenha conhecimento, junto da Inspeção-Geral de Finanças ou da Autoridade para as Condições de Trabalho, consoante o caso.
5. Quando se conclua que a queixa ou denúncia é infundada ou dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória, o IPB promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha.

Artigo 6.º

Regime de proteção

1. As pessoas que apresentem queixa ou denúncia de situações de assédio são especialmente protegidas pelo IPB em relação a todo o tipo de formas de retaliação ou tentativas de retaliação, não podendo ser prejudicadas ou sancionadas disciplinarmente, sem prejuízo do disposto no n.º 5 do artigo anterior, sendo o seu anonimato, quando aplicável, assegurado dentro dos limites impostos pela 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 7.º

Forma, conteúdo e meios de efetuar a 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, nomeadamente quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da vítima, do assediador, bem como, se for possível, dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.
2. A denúncia ou queixa, se meramente verbais, são reduzidas a escrito.
3. 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.

Artigo 8.º

Procedimento disciplinar e responsabilidade civil

1. O IPB instaura o procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada e publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho.
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 penal prevista nos termos da lei.
3. A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no artigo 28.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO III

Prevenção do assédio

Artigo 9.º

Medidas preventivas

Cabe ao IPB, mediante aprovação pelo Conselho de Gestão, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consulta regular aos trabalhadores de todos os serviços e unidades orgânicas;
- b) Consulta regular aos dirigentes;
- c) Consulta às associações ou outros órgãos estudantis;
- d) 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 denunciantes/participantes;

- e) Conção e implementação de um plano de formação específico e regular que tenha o enfoque na prevenção do assédio;
- f) Desenvolvimento de uma estratégia de informação e divulgação específica relativa à prevenção do assédio;
- g) Divulgação do presente Código a todos os trabalhadores;
- h) No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 10.º

Remissão

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

Artigo 11.º

Vigência

O presente Código entra em vigor, após a sua aprovação, na data da sua publicitação a toda a comunidade académica do IPB.

Bragança, 17 de fevereiro de 2023

O Presidente do Instituto Politécnico de Bragança,



Prof. Doutor Orlando Isidoro Afonso Rodrigues