



LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

CÓDIGO DE CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NA UNIVERSIDADE DE LISBOA

Capítulo I Disposições Introdutórias

Artigo 1º

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, quer nos Serviços Centrais, quer em todas as Unidades Orgânicas da Universidade de Lisboa (ULisboa), 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 e a todas as Unidades Orgânicas da Universidade de Lisboa, pelo que, nos artigos seguintes, a referência à Universidade de Lisboa compreende todo o seu universo.

Artigo 2º

Fim

O presente Código tem como finalidade estabelecer uma cultura organizacional que valorize a igualdade e o respeito entre todos os membros da comunidade académica da Universidade de Lisboa, bem como promover uma consciência generalizada sobre o assédio, garantindo que os membros desta comunidade saibam quais os comportamentos 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 3º

Âmbito de aplicação

1. O presente Código aplica-se a todos/as os/as trabalhadores/as, bolsiros/as, estagiários/as, prestadores/as de serviço, a título individual, e estudantes da Universidade de Lisboa.

2. O Código aplica-se a todas as atividades desenvolvidas pelos destinatários, no exercício das suas funções na Universidade, quer se realizem presencialmente ou através de tecnologias de informação e comunicação.

Artigo 4º

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 5º

Assédio

1. Entende-se por assédio a prática de um comportamento intrusivo, indesejado e hostil direcionado a uma pessoa ou grupo, que cause desconforto, constrangimento, humilhação ou criação de um ambiente de trabalho intimidante, ofensivo ou abusivo. Esta prática pode ocorrer no âmbito de uma relação hierárquica assimétrica ou entre pessoas que não têm dependência hierárquica. O comportamento intrusivo é definido como qualquer ato realizado por um agente emissor sem o consentimento ou autorização do agente recetor. A relação hierárquica assimétrica é definida como qualquer relação em que o agente emissor do comportamento intrusivo ocupa uma posição de maior poder, estatuto ou autoridade em relação ao agente recetor do ato.
2. Para efeitos do número anterior, consideram-se fatores de discriminação, isto é, formas de assédio moral, comportamentos 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.
3. O assédio moral caracteriza-se pelas ações que têm o objetivo de prejudicar uma pessoa, diminuindo o seu valor social ou afetando a sua dignidade, tais como insultos, humilhações, ameaças, exclusão social, ridicularização, manipulação emocional, perseguição profissional, entre outros comportamentos ofensivos.
4. O assédio sexual ocorre quando existe um comportamento indesejado e não solicitado de carácter sexual ou outros comportamentos de cariz sexual, tais como insinuações sexuais, comentários, piadas, gestos, contacto físico, ou qualquer outra forma de intimidação ou coerção sexual.
5. 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.
6. Não constituem assédio sexual as seguintes situações:
- a) Comentários educados ou elogios não ofensivos;
 - b) Interesse consensual e livre entre as pessoas.

Capítulo II

Procedimento Interno

Artigo 6º

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 através do recurso ao canal de denúncia da Universidade de Lisboa e das suas Unidades Orgânicas, uma plataforma disponibilizada nos respetivos sítios da internet.
2. O encaminhamento, tratamento e resolução dos processos com origem em denúncias de assédio, incluindo análise prévia da denúncia, averiguações e outras diligências, é feito nos moldes indicados no canal de denúncia referido no número anterior.
3. Qualquer pessoa que se considere alvo de assédio ou que tenha conhecimento de práticas suscetíveis de indiciar situações de assédio, poderá também denunciar a situação às autoridades policiais ou ao Ministério Público.

Artigo 7º

Regime de Proteção

1. Ao/À queixoso/a, denunciante e testemunhas é garantida a segurança, a confidencialidade, a proteção e o anonimato.
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.

Capítulo III

Prevenção do Assédio

Artigo 8º

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 o respetivo canal de denúncia;
 - 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 9º

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 10º

Vigência

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