

# Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

O presente Código de Conduta visa, por um lado, aumentar a consciência e a compreensão de todos os recursos humanos do Centro de Investigação em Astronomia/Astrofísica da Universidade do Porto (CAUP) e facultar um quadro orientador de ação que permita, por um lado, identificar, prevenir e gerir problemas de assédio no trabalho, e por outro lado, cumprir o disposto na alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho.

## 1. Princípios gerais de conduta

Os colaboradores do CAUP, internamente ou em representação externa, devem pautar a sua atuação de acordo com os princípios e valores éticos associados à instituição, adotando comportamentos baseados na responsabilidade, no rigor e no respeito estrito pela dignidade e direitos das pessoas.

O CAUP incentiva o respeito e a cooperação entre todos os colaboradores, num ambiente de trabalho respeitoso e digno, pelo que não são toleradas ou admissíveis quaisquer práticas de assédio. De acordo com o artigo 29.º do Código do Trabalho:

*“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.*

*Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.”*

O assédio constitui uma expressão de comportamentos indesejáveis e/ou inaceitáveis por parte de um ou mais indivíduos, sendo percebidos como uma prática de perseguição ou maus-tratos, designadamente por causa de ascendência, sexo, nacionalidade, património genético, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical, instrução, situação económica, condição social, orientação sexual, deficiência, doença e capacidade de trabalho reduzida e pode assumir diversas formas, algumas das quais mais facilmente identificáveis do que outras.

O assédio ocorre quando um ou mais trabalhadores ou quadros dirigentes são repetida e deliberadamente intimidados, ameaçados e/ou humilhados em circunstâncias relacionadas com o trabalho.

O assédio pode ser levado a cabo por um ou mais quadros dirigentes, colegas ou terceiros, com o propósito ou efeito de violar a dignidade de um quadro dirigente ou trabalhador/a, afetando a sua saúde e/ou que se traduz num ambiente de trabalho intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, que pretendem levar a vítima a um determinado comportamento ou ao seu afastamento/marginalização.

O assédio no trabalho compreende comportamentos que, quando analisados isoladamente, até podem não ser considerados ilícitos, no entanto se considerados no seu conjunto são aptos a criar no/a trabalhador/a um desconforto e mal-estar no trabalho que ferem a respetiva dignidade profissional, integridade moral e psíquica, a tal ponto de poderem ter reflexos na prestação laboral e na própria saúde do/a trabalhador/a.

O assédio no local de trabalho inclui, mas não está limitado aos seguintes vetores:

- Comportamento degradante, ofensivo, insultuoso, intimidante, embaraçoso ou humilhante;
- Segmentar um indivíduo com tratamento diferenciado de uma natureza irritante;
- Impedimento do desempenho / sabotagem do trabalho;
- Espalhar rumores, incluindo *ciberbullying*;
- Toques sexuais inapropriados, avanços, sugestões ou pedidos;

- Exibição ou circulação de imagens ou materiais ofensivos em formato eletrónico ou impresso que são conhecidos ou que devem ser reconhecidos como ofensivos.

Por outro lado, o assédio no local de trabalho não representa nem pretende impedir que os empregadores disciplinem ou procedam à gestão dos seus trabalhadores. Assim, o assédio no local de trabalho não inclui, nomeadamente:

- Gestão de desempenho;
- Pressão decorrente do exercício das funções;
- Exercício de autoridade e do poder disciplinar;
- Requisitos ou decisões operacionais;
- Um desentendimento ou mal-entendido;
- Mudança relacionada ao trabalho (por exemplo, mudança de localização, de colegas de trabalho ou trabalho ocupacional);
- Um único comentário ou ação, a menos que tenha efeitos graves, prejudiciais e duradouros;
- Rudeza, a menos que seja extrema e repetitiva;
- Elogios ocasionais.

## 2. Procedimento em caso de alegação de assédio

Em caso de eventual situação de assédio, que não se tolera, o procedimento a desenvolver internamente baseia-se nos seguintes princípios:

- O interesse de todas as partes em agir com a discrição necessária para proteger a dignidade e a privacidade de cada um;
- A não divulgação de qualquer informação a outras partes não envolvidas no incidente;
- As queixas devem ser investigadas e tratadas com o máximo de segredo e celeridade;
- Todas as partes envolvidas devem ser ouvidas de forma imparcial e beneficiar de um tratamento equitativo;
- As queixas devem ser sustentadas com base em informações detalhadas;
- Caso seja provada a ocorrência de assédio, serão tomadas medidas adequadas contra o(s) que o tenha(m) levado a cabo, as quais poderão compreender sanções disciplinares aí incluído o despedimento;
- Os autores de acusações falsas poderão ser alvo de processos disciplinares.

Em caso de eventual situação de assédio, pode haver uma abordagem informal ou um procedimento formal.

### 2.1. Abordagem preliminar

Em alguns casos, pode ser possível corrigir situações sem se percorrer todos o formalismo inerente ao procedimento disciplinar.

Por vezes, as pessoas não sabem que seu comportamento não é adequado, bem-vindo ou rejeitável, e uma abordagem direta, frontal e imediata, que também inclua os intervenientes, pode conduzir a um entendimento sobre o ocorrido e quanto à cessação do comportamento.

Nestes casos, os intervenientes, se assim o entenderem, podem enveredar por esta abordagem, comunicando e solicitando o apoio da sua chefia direta, ou outro elemento da sua estrutura hierárquica ou, ainda, outro colaborador da organização.

Na sequência dessa abordagem, a entidade empregadora deve desenvolver medidas preventivas apropriadas para:

- eliminar comportamentos,
- evitar danos.

O empregador, como pessoa responsável pelo bem-estar dos trabalhadores, decide as medidas que toma (ou não) e informa a pessoa afetada por essas medidas no prazo de 10 dias úteis.

## 2.2. Procedimento formal

Em caso de alegação de assédio é aberto um procedimento disciplinar que, sem prejuízo das regras constantes no Código do Trabalho, obedecerá ao seguinte:

- O/a trabalhador/a deve apresentar e formalizar por escrito a sua queixa, de forma o mais detalhada possível, composta uma descrição precisa dos fatos constitutivos do trabalhador vítima de violência ou de assédio no local de trabalho, o momento e a localização de cada evento, a identidade da vítima e o pedido ao empregador para tomar as medidas apropriadas para pôr fim aos comportamentos, seja através de e-mail seja através de contacto pessoal, cabendo à Direção do CAUP receber todas as queixas de assédio no trabalho;
- A Direção do CAUP realiza a investigação das queixas que receber, ou delega numa comissão nomeada para o efeito que terá ao seu dispor todos os meios necessários, acesso às informações e documentação que possam estar relacionados com o caso, sendo que todos os recursos humanos estão obrigados a cooperar;
- O procedimento interno deve ser circunscrito ao conhecimento dos envolvidos;
- A Direção do CAUP, ou a Comissão nomeada para o efeito, elabora um relatório com conclusões, que inclui os factos e seu enquadramento jurídico, indicando, se possível, circunstâncias agravantes ou atenuantes, e propondo a tomada de decisão final;
- A Direção do CAUP deve adotar medidas de carácter preventivo;
- O procedimento interno deve ser adequado tendo em conta a gravidade dos atos de que o trabalhador foi submetido.

De realçar que não podendo a entidade empregadora (ou seu representante) praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, incumbe-lhe ainda provar que a diferença de tratamento em relação a trabalhador/a não assenta em qualquer fator de discriminação. Com efeito, o legislador, para além de proibir qualquer prática discriminatória, estabelece a inversão da regra geral do ónus da prova, tal como prevista no artigo 342.º do Código Civil, como garantia acrescida do/a trabalhador/a que alega tratamento diferenciado. É, ainda, de referir que o legislador caracteriza como inválido o ato de retaliação que prejudique o/a trabalhador/a em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório.

Em qualquer caso, a vítima pode apresentar queixa na CITE, ACT ou na entidade competente para receção da queixa, consoante a natureza do comportamento em causa.