

## DESPACHO (PR) N.º 67/2023

**Assunto:** Discussão pública do Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Instituto Politécnico do Cávado e do Ave

Nos termos do n.º 2 e do n.º 3 do artigo 110.º da Lei n.º 62/2007 de 10 de setembro (RJIES), do n.º 6 do artigo 80º dos Estatutos do IPCA homologados pelo Despacho Normativo n.º 1-A/2019, publicado na 2ª série do diário da república de 14 de junho, alterado pelo Despacho Normativo 2/2022, publicado na 2ª série do diário da república de 25 de janeiro, e do artigo 101.º do Código do Procedimento Administrativo, declaro em fase de discussão pública a proposta de “Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Instituto Politécnico do Cávado e do Ave”, visando a sua apreciação através da recolha de sugestões feitas pelos interessados.

O acesso à proposta do Regulamento é feito através do site do IPCA, [www.ipca.pt](http://www.ipca.pt), no link "Discussão Pública".

Os contributos e sugestões devem ser efetuados por escrito e remetidos, no prazo de trinta dias a contar desta data, para o seguinte endereço de correio eletrónico: [gapresidencia@ipca.pt](mailto:gapresidencia@ipca.pt)

Barcelos, 2 de junho de 2023

A Presidente do IPCA

---

(Professora Doutora Maria José Fernandes)



## **Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Instituto Politécnico do Cávado e do Ave**

### **Preâmbulo**

O Instituto Politécnico do Cávado e do Ave (IPCA) pauta a sua atuação por elevados padrões éticos e assegura igualdade de acesso e tratamento, independentemente de questões de género e de ordem social, política, étnica ou religiosa, entre outras.

Com 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 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 a haja fundamento para tal.

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.

Com a aprovação do presente código dá-se assim cumprimento não só a esse imperativo legal, mas sobretudo ao compromisso do IPCA, enquanto entidade pública, de tolerância zero, relativamente a qualquer comportamento que afete a dignidade humana, tendo o firme propósito de impedir a ocorrência de todo o tipo assédio e, caso ele ocorra, garantir a aplicação das medidas adequadas à prevenção da sua repetição, assegurando a tutela da dignidade da pessoa humana, a tutela da igualdade e da não discriminação.

### **CAPÍTULO I**

#### **Disposições gerais**

##### **Artigo 1.º**

###### **Objeto**



O Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio do Instituto Politécnico do Cávado e do Ave (IPCA), doravante designado Código, estabelece um conjunto de princípios



que devem ser observados no desempenho das atividades desenvolvidas pelo Instituto, assumindo uma política ativa que visa evitar, identificar, eliminar e punir situações suscetíveis de consubstanciar assédio.




## **Artigo 2.º**

### **Compromisso**

1. Todas as pessoas que trabalham, estudam e colaboram com o IPCA, integrando a comunidade académica, devem beneficiar de um ambiente impulsionador do desenvolvimento profissional e pessoal, baseado no bem-estar, onde se sintam valorizadas, livres de assédio moral e/ou sexual, e de eventuais retaliações a denúncias efetuadas neste âmbito. 
2. Com o presente Código, o IPCA visa contribuir para a valorização do bem-estar de todas as pessoas que integram a sua comunidade académica e para a promoção de um clima interno e de relações saudáveis, rejeitando o assédio em todas as suas manifestações. 
3. O incumprimento dos princípios constantes do presente Código fica sujeito às sanções legalmente previstas.

## **Artigo 3.º**

### **Âmbito de aplicação**

1. O presente Código aplica-se a todos os trabalhadores e dirigentes do IPCA, no desempenho das suas funções. 
2. É também incluído no âmbito de aplicação deste Código, o universo dos estudantes, bolsiros, estagiários, bem como todas as entidades ou pessoas contratadas no âmbito de procedimentos de contratação pública de bens e/ou serviços, na medida em que as respetivas condutas se encontram igualmente abrangidas pelo compromisso de tolerância zero assumido pelo IPCA, relativamente a qualquer comportamento de assédio. 
3. O presente Código aplica-se às situações previstas nos números anteriores que se enquadrem no âmbito da atividade profissional e por causa desta. 

## **Artigo 4.º**

### **Princípios gerais**

No exercício das suas atividades, funções e competências, as pessoas identificadas no artigo 3.º 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 e de estudo seguro, positivo e civicamente responsável;
- e) Lealdade e cooperação na prossecução do interesse de utilidade pública do IPCA, no respeito pelos princípios da não discriminação e de combate ao assédio;
- 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 5.º**

### **Definição de assédio**

O assédio assenta num comportamento indesejado, praticado com algum grau de reiteração, que procura humilhar, denegrir e condicionar uma pessoa através da ofensa à sua personalidade, intelecto ou físico, pondo em causa a sua integridade, liberdade de determinação, liberdade sexual, honra, privacidade, identidade cultural, bem como questões pessoais ou económicas, 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.



## **Artigo 6.º**

### **Assédio moral**

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 estudantes, trabalhadores subordinados ou dirigentes;
- ii. Desprezar, ignorar ou humilhar forçando o seu isolamento face a outros;



b) Perseguição:

- i. Desvalorizar sistematicamente o trabalho de alguém;
- ii. Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;
- iii. Não atribuir constantemente quaisquer funções ao trabalhador ou estudante, 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 outrem, designadamente de colegas, de subordinados, de dirigentes ou estudantes, sem identificar o autor das mesmas;
- vii. Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas, subordinados, dirigentes ou estudantes, ou relativas ao funcionamento da entidade, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais trabalhadores, colegas ou estudantes.



c) Intimidação:

- i. Fazer ameaças 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;



- ii. Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas;
- iii. Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo, nomeadamente no que se refere a sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde;
- iv. Insinuar sistematicamente que outrem tem problemas mentais e/ou familiares;
- v. Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem.

### **Artigo 7.º**

#### **Assédio sexual**

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, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a vítima, afetar a sua dignidade, ou lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, 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 indesejados através de redes sociais, 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 favorecimentos no âmbito das atividades desenvolvidas.

## **CAPÍTULO II**

### **Procedimento interno**

#### **Artigo 8.º**

#### **Denúncia**

1. Qualquer pessoa abrangida por este Código que se considere alvo de assédio deve reportar a situação através do canal de denúncia disponível na página do IPCA ou ao seu superior hierárquico imediato ou ao Presidente do IPCA, 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 devem denunciá-las através dos métodos definidos no número 1, devendo prestar colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza que venham a ter lugar. 
3. As queixas ou denúncias, quando não feitas diretamente ao Presidente do IPCA, devem ser-lhe de imediato remetidas de modo que este determine a abertura de procedimento de inquérito e/ou disciplinar. 
4. As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio, praticados por terceiros que não sejam trabalhadores ou estudantes do IPCA, deverão ser objeto de participação, a efetuar pelo Presidente do IPCA ou por qualquer trabalhador desta Instituição de Ensino Superior que delas tenha conhecimento, junto da Inspeção-Geral de Finanças ou da Autoridade para as Condições de Trabalho, consoante a vítima se trate de trabalhador do setor público ou do setor privado, respetivamente. 
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 IPCA promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha. 



## **Artigo 9.º**

### **Regime de proteção**

1. As pessoas que apresentem queixa ou denúncia de situações de assédio são especialmente protegidas pelo IPCA 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 10.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 11.º**

### **Averiguação prévia**

1. Se a denúncia ou participação não estiver detalhada ou não contiverem elementos suficientes para identificar a prática de assédio, a presidente do IPCA abre um procedimento de inquérito para averiguar a existência de factos que consubstanciem a abertura de procedimento disciplinar.





2. O procedimento de inquérito dos factos participados é conduzido por elemento(s) designado(s) pelo Presidente do IPCA, em que o inquiridor tem de ter categoria igual ou superior à do eventual investigado, aplicando-se subsidiariamente as regras do procedimento disciplinar.
2. Os procedimentos de inquérito devem ser céleres e respeitar os princípios da igualdade, dignidade, confidencialidade, imparcialidade e transparência de todos procedimentos e de todas as pessoas envolvidas.
3. O sigilo no tratamento de todos os processos impõe-se a todos os seus intervenientes.

### **Artigo 12.º**

#### **Procedimento disciplinar e responsabilidade civil**

1. O Presidente IPCA, sempre que o alegado assediador se encontre identificado na queixa/denúncia, ou depois de terminado o procedimento referido no normativo anterior, e se estiver sujeito ao poder disciplinar do IPCA, decide pela instauração de procedimento disciplinar nos termos da lei.
2. Compete ao Presidente do IPCA designar o instrutor do procedimento disciplinar que deve ter categoria igual ou superior ao denunciado.
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.
4. No caso de existirem factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de crime a Presidente do IPCA envia a denuncia e demais documentação para o Ministério Público.

### **CAPÍTULO III**

#### **Prevenção do assédio**

### **Artigo 13.º**

#### **Medidas preventivas**

Cabe ao IPCA a implementação de ações concretas de prevenção do assédio, nomeadamente:

- a) Divulgação do presente Código a toda a comunidade académica;



- b) Consulta regular aos trabalhadores de todos os serviços e unidades orgânicas;
- c) Consulta regular aos dirigentes;
- d) Consulta às associações ou outros órgãos estudantis;
- e) 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;
- f) Desenvolvimento de uma estratégia de informação e divulgação específica relativa à prevenção do assédio;
- g) O presente Código deve ser objeto de menção nos contratos de trabalho, de aquisição de bens e/ou serviços, de voluntariado e de estágio, e divulgada pelas pessoas ou entidades com quem o IPCA tenha já celebrado esses contratos.



## **CAPÍTULO IV**

### **Disposições finais**



#### **Artigo 14.º**

##### **Remissão**

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



#### **Artigo 15.º**

##### **Vigência**

O presente Código entra em vigor na data da sua publicitação em Diário da República.

