

## CÓDIGO DE CONDUTA

### PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO DO ISPGAYA

- I. Enquadramento
- II. Assédio no Local de Trabalho
  - a) Definição e abrangência
    - 1. Assédio Moral
    - 2. Assédio Sexual
  - b) Quem pode ser vítima de assédio
  - c) Quem pode praticar assédio
- III. Medidas para evitar e combater eventuais situações de assédio no local de trabalho
- IV. Divulgação e outras informações



#### I. ENQUADRAMENTO

O presente código de conduta constitui um instrumento autorregulador e a expressão da definição de uma política ativa na prevenção, combate e eliminação dos comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho

#### II. ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

##### a) Definição e abrangência

O Código do Trabalho, no n.º1 do artigo 29.º, define assédio no local de trabalho como “comportamento indesejado (gesto, palavra, atitude, etc) praticado com algum grau de reiteração e tendo como objectivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

O assédio é um processo e não um fenómeno ou facto isolado – por mais grave que este possa ser – tendo como pressuposto um conjunto encadeado de actos e condutas, que ocorrem de forma reiterada.

O assédio visa a ofensa da dignidade da vítima e a deterioração da sua integridade moral e física, que pode levar à diminuição da sua capacidade de resistência a algo que não deseja, fazendo-a ceder.

O assédio assenta num aproveitamento da debilidade ou fragilidade da vítima ou da sua posição profissional hierarquicamente inferior ou da precaridade do respectivo vínculo laboral e da necessidade de manutenção deste para garantir a subsistência.

Pode existir a intenção do agressor em se livrar da vítima, resultante de um comportamento sistemático.

O assédio no trabalho pode revestir a forma de assédio moral ou de assédio sexual.

## 1. Assédio Moral

O assédio é moral quando consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, ou em atos mais subtis, podendo abranger a violência física ou psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, em última análise a sua desvinculação ao posto de trabalho

### Exemplos de atos que podem ser considerados assédio moral

- Desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados hierárquicos;
- Promover o isolamento social de colegas de trabalho ou de subordinados;
- Ridicularizar, direta ou indiretamente uma característica física ou psicológica de colegas de trabalho ou de subordinados;
- Fazer recorrentes ameaças de despedimento;
- Estabelecer sistematicamente metas e objectivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;
- Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- Não atribuir sistematicamente quaisquer funções ao trabalhador – falta de ocupação efetiva;
- Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados sem identificar o autor das mesmas;
- Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores forçando o seu isolamento face a outros colegas e superiores hierárquicos;
- Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento da entidades empregadoras, sendo no entanto o conteúdo dessas informações facultado aos demais trabalhadores;
- Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou superiores hierárquicos;
- Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem necessidade;
- Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
- Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou trabalhadora ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
- Transferir o trabalhador de sector com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- Falar sistematicamente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
- Marcar o número de vezes e contar o tempo que o trabalhador demora na casa de banho;
- Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde, etc. de outros colegas de trabalho ou subordinados;
- Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem;
- Criar sistematicamente situações objetivas de *stress*, de molde a provocar no destinatário da conduta o seu descontrolo.



## Por exemplo, não constitui assédio moral:

- O conflito laboral pontual;
- As decisões legítimas advenientes da organização do trabalho, desde que conformes ao contrato de trabalho;
- As agressões ocasionais, quer físicas, quer verbais (as quais podendo constituir crime, não traduzem, pelo facto de não terem carácter repetitivo, situações de assédio);
- O legítimo exercício de poder hierárquico e disciplinar (exemplo: avaliação de desempenho, instauração de um processo disciplinar, etc.);
- A pressão decorrente do exercício de cargos de alta responsabilidade.

## 2. Assédio Sexual

O assédio sexual é quando os referidos comportamentos indesejados de natureza verbal ou física, revestirem carácter sexual (convites de teor sexual, envio de mensagem de teor sexual, tentativa de contacto físico constrangedor, chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais, gestos obscenos, etc.)

### Exemplos de atos que consubstanciam assédio sexual:

- Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- Enviar reiteradamente desenhos, desenhos animados, fotografias ou imagens da internet, indesejados e de teor sexual);
- Realizar telefonemas, enviar cartas, sms ou e-mails indesejados, de carácter sexual
- Promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
- Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- 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.

### Por exemplo, não constitui assédio sexual

- A aproximação romântica entre colegas ou envolvendo superiores hierárquicos, livremente recíproca ou que não seja indesejada e repelida;
- Os elogios ocasionais.

### b) Quem pode ser vítima de assédio

Qualquer pessoa, mulher ou homem, em qualquer posto de trabalho, pode ser vítima de assédio moral ou sexual.

*Nol*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

## c) Quem pode praticar assédio?

Todas as pessoas, mulher ou homem, que tenham acesso ao local de trabalho

- Superiores hierárquicos, diretos ou indiretos
- Colegas de trabalho
- Prestadores de serviços
- Fornecedores
- Clientes

## III- MEDIDAS PARA EVITAR E COMBATER EVENTUAIS SITUAÇÕES DE ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

Com vista a prevenir, combater e eliminar situações de assédio no trabalho, a CEP irá levar a cabo as seguintes medidas:

- Proceder à constituição de uma comissão – composta por três elementos; um designado pela entidade patronal, um designado pelos trabalhadores e outro designado de comum acordo entre estes – para o acompanhamento permanente das situações de potencial assédio no trabalho, por forma a ir identificando os riscos e as situações de assédio no trabalho e propor à entidade patronal a adoção de medidas de prevenção, combate e eliminação das situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.
- Proceder, através dos serviços externos de segurança, higiene e saúde no trabalho, a uma avaliação de riscos e identificação de possíveis riscos psicossociais;
- Divulgar a todos os trabalhadores e demais agentes que se enquadrem em condições de poder ser sujeito ativo de assédio no trabalho, do presente código de boa conduta
- Fomentar a aprendizagem ao nível da gestão de conflitos e a formação e reforço de competências dos quadros de coordenação de equipas e direção
- Apreciar e responder a questões que sejam remetidas por colaboradores, parceiros ou terceiros, endereçando as recomendações que se afigurem adequadas à natureza do caso
- Verificar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se de que os mesmos observam as normas legais, designadamente em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da inexistência de represálias sobre participantes.

São ainda atribuídas as seguintes garantias de encaminhamento e tratamento de qualquer denúncia de assédio no trabalho.

- Reserva de confidencialidade relativamente à denúncia formulada
- Tramitação célere do processo de averiguação da conduta denunciada
- Instauração de inquérito prévio ou de processo disciplinar sempre que haja conhecimento de potenciais situações de assédio
- Participação de irregularidades, não deve ser anónima e deve ser comunicada para o endereço eletrónico:

## IV- DIVULGAÇÃO E OUTRAS INFORMAÇÕES

a) O presente código é divulgado no site do ISPGAYA, bem como através de outros meios internos.

b) Contactos úteis

- Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego (CITE)

Rua Viriato, n.º 7, 1.º-3.º, 1050-233 Lisboa Portugal

Tel +351 217803700 | Linha Verde 800204684

[Geral@cite.gov.pt](mailto:Geral@cite.gov.pt)

[www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

- Autoridade para as condições do Trabalho (ACT)

[www.act.gov.pt](http://www.act.gov.pt)

- Tribunais

[www.citius.mj.pt](http://www.citius.mj.pt)

ISPGAYA, 2 de outubro de 2017

A Direção da CEP - Cooperativa de Ensino Politécnico, c.r.l, entidade instituidora do ISPGAYA – Instituto Superior Politécnico Gaya

*Nelson Manuel Costa*

CEP - Cooperativa de Ensino Politécnico, c.r.l.  
Contribuinte n.º 501 962 433  
Avenida dos Descobrimentos, n.º 333  
4400-403 SANTA MARINHA | V. N. GAIA