



**Universidade do Minho**  
Gabinete do Reitor

**Despacho  
RT-65/2023**

Consulta pública do Projeto de Código de Boa Conduta para Combate e Prevenção do Assédio na Universidade do Minho

Nos termos e em cumprimento das disposições conjugadas do artigo 101.º, n.ºs 1 e 2, do Código do Procedimento Administrativo e do artigo 110.º, n.º 3, da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, que aprovou o Regime Jurídico das Instituições do Ensino Superior, submete-se a consulta pública o projeto de Código de Boa Conduta para Combate e Prevenção do Assédio na Universidade do Minho, anexo ao presente despacho, para recolha de sugestões, procedendo-se, para o efeito, à publicação de aviso na 2.ª série do *Diário da República* e à difusão na página institucional da Universidade do Minho na *Intranet*.

Os interessados devem dirigir, por escrito, as sugestões, ao Reitor, utilizando o seguinte endereço eletrónico: [sec-reitor@reitoria.uminho.pt](mailto:sec-reitor@reitoria.uminho.pt), no prazo de 30 dias úteis a contar da data da publicação do respetivo aviso no *Diário da República*.

Publique-se em *Diário da República*.

O Reitor da Universidade do Minho,

**Projeto de**  
**Código de Boa Conduta para Combate e Prevenção ao Assédio na Universidade do Minho (CCPA)**

**Nota explicativa**

A Universidade do Minho (doravante designada UMinho), cumpre a sua missão de gerar, difundir e aplicar conhecimento, contribuindo para a construção de um modelo de sociedade baseado em princípios humanistas; tendo inscrito nos seus valores fundamentais o respeito pela dignidade da pessoa humana e a sua promoção, interditando qualquer espécie de tratamento desumano, bem como pelo princípio da igualdade.

Porém, a Universidade não é imune a fenómenos que ocorrem no contexto social, e em organizações com relações hierárquicas, caracterizadas por práticas internas de avaliação, com impacto em percursos académicos e carreiras profissionais, e pela diversidade dos seus membros, existem reais desequilíbrios de poder, que podem originar oportunidades para abusos de várias naturezas, entre os quais, o assédio, que importa proibir e prevenir.

Assim, a proibição e a prevenção do assédio são um compromisso que decorre dos valores fundamentais da UMinho, ao qual se dá a máxima efetividade, através da implementação de políticas e mecanismos que previnam qualquer violência, que protejam e apoiem as vítimas, que induzam à transformação institucional e que promovam um ambiente seguro e inclusivo, alicerçado no respeito, na integridade, na dignidade e reconhecimento, em conformidade com os valores da instituição, sendo fundamental uma permanente atenção e cuidado por parte de todos na UMinho.

Nesse âmbito, foi constituído, em dezembro de 2021, o Grupo de Missão para a Elaboração de Orientações de Prevenção do Assédio, que, em 2022, apresentou orientações e uma estratégia para a prevenção do assédio, documentos esses discutidos nos órgãos de governo e de consulta e que vêm orientando a ação institucional desde então.

Foi, também, mediante acordo com a Associação de Psicologia (APsi-UMinho), criado um serviço especializado de apoio a pessoas que na comunidade universitária sejam vítimas de violência física ou psicológica, com envolvimento de profissionais qualificados para o efeito e um endereço eletrónico dedicado à receção de denúncias de casos de violência na academia (crise-APsiUMinho@apsi.uminho.pt), salvaguardando o anonimato de quem denuncia; e foi ainda instituída uma linha de apoio a todos quantos experienciem momentos de crise psicológica, a SOS-Psi (253 144 420).

Assim, considerando que:

- a) Condutas inadequadas que afetem a dignidade da mulher e do homem no trabalho, são inaceitáveis, por serem passíveis de criar um ambiente intimidador, hostil ou humilhante para a pessoa a que se dirigem, bem como que essas condutas podem ser utilizadas como fundamento de decisões que afetem o livre desenvolvimento da carreira profissional, o acesso à formação, a sua continuação no posto de trabalho, a avaliação do desempenho, a progressão ou quaisquer outras decisões relativas ao trabalho;
- b) O objetivo e compromisso de impedir a ocorrência de assédio e, caso ele ocorra, garantir a aplicação das medidas para punir e prevenir a repetição;
- c) A tutela da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da não discriminação são valores fundamentais e que o direito internacional e convencional tem considerado o assédio no trabalho como um atentado ao conceito de trabalho digno;
- d) A Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul, 2011) demonstra preocupação com o enquadramento normativo do assédio sexual;
- e) O artigo 26.º da Carta Social Europeia, a Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho 8200/2339 (INI) de 20 de setembro de 2001 e os compromissos assumidos pela União Europeia na sua agenda social, de que são exemplos, no quadro geral de igualdade no tratamento no emprego e na atividade profissional, a Diretiva do Conselho 2000/78/CE, do Conselho de 27 de novembro de 2000, a Diretiva 2002/73/CE Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de setembro de 2002 e a Diretiva 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006;
- f) A Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 59.º, n.º 1, alínea b), estabelece que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes e que a proibição e prevenção do assédio moral e sexual são reforçados pelo conteúdo da norma que se contém no seu artigo 13.º;
- g) A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual, estabelece, no artigo 71.º, que o empregador público deve respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador e proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral, bem assim adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho;
- d) O Código do Trabalho, na sua redação atual, proíbe o assédio, qualificando-o como contraordenação muito grave, e estabelece o dever do empregador respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes

para o trabalhador, nomeadamente assédio, determinando ser obrigatória a adoção de um código de boa conduta para combate e prevenção do assédio no trabalho;

*Assim, [após parecer da Comissão de Trabalhadores e promovida a consulta pública do respetivo projeto, conforme estabelecido no n.º 3 do artigo 110.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, em harmonia com os normativos consagrados sobre esta matéria no Código do Procedimento Administrativo, em especial nos artigos 100.º, n.º 3, alínea c), e 101.º, é, nos termos da alínea s) do n.º 1 do artigo 37.º dos Estatutos da Universidade do Minho, aprovado pelo Reitor da Universidade do Minho, o Regulamento de Segurança e Saúde no Trabalho na Universidade do Minho.]*

## **Capítulo I**

### **Disposições Gerais**

#### **Artigo 1.º**

##### **Objeto**

O Código de Conduta para Combate e Prevenção do Assédio na Universidade do Minho (CCPA) estabelece um conjunto de princípios e deveres que devem ser observados no desempenho das atividades da Universidade do Minho (UMinho), constituindo um instrumento autorregulador e a expressão de uma política ativa que visa dar a conhecer, identificar, evitar, prevenir, proibir, eliminar e punir situações suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

#### **Artigo 2.º**

##### **Âmbito de Aplicação**

1. O CCPA aplica-se a todos os trabalhadores da UMinho, no âmbito da atividade que desenvolvam e por causa desta ou por razões relacionadas com esta, dentro ou fora do horário normal de trabalho, no local habitual de trabalho ou fora deste, incluindo viagens de trabalho.
2. Para efeitos de aplicação do presente Código, entende-se por «trabalhador» a pessoa que, mediante retribuição, se obriga a prestar serviço à UMinho, qualquer que seja o vínculo, bem assim, os estagiários, bolseiros e prestadores de serviços e os que estejam na dependência económica da UMinho em razão dos meios de trabalho e do resultado da sua atividade, embora não titulares de uma relação jurídica de emprego, abrangendo os titulares de cargos de gestão ou dirigentes, docentes, investigadores e trabalhadores não docentes.
3. O presente Código aplica-se em todas as Unidades Orgânicas, Unidades de Serviços, Unidades Culturais e Unidades Diferenciadas da UMinho, adiante designadas por Unidades, incluindo os Serviços de Ação Social da UMinho.

#### **Artigo 3.º**

##### **Aplicação na regulação de relações profissionais e comerciais**

1. O CCPA deve ser referido nos contratos de trabalho, aquisição de bens e serviços, bolsa e estágio, devendo passar a ser parte integrante dos contratos que venham a ser celebrados, e divulgado às pessoas, singulares ou coletivas, com as quais a UMinho tenha já celebrado esses contratos.
2. As entidades contratadas devem cumprir os princípios e o compromisso de não tolerância ao assédio assumido pela UMinho.
3. Nos contratos de aquisição de bens, serviços, bolsas e estágios deve incluir-se uma cláusula que determine a possibilidade de cessação do contrato com fundamento na violação dos princípios e compromissos assumidos pela UMinho nesta matéria.

#### **Artigo 4.º**

##### **Princípios**

1. A UMinho e os seus trabalhadores devem respeitar os princípios:
  - a) Da dignidade da pessoa humana e dos direitos e bens jurídicos desta decorrentes interditando qualquer espécie de tratamento desumano ou degradante;
  - b) Da promoção de condições de trabalho condignas que não coloquem em causa o bem-estar psíquico e físico em contexto laboral;
  - c) Da igualdade perante a lei e proibição da discriminação arbitrária ou discriminação baseada 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;

d) Da não tolerância e prevenção à prática do assédio e intimidação no trabalho, dentro e fora do local de trabalho ou do horário normal de trabalho, por razões relacionadas com este, devendo todos promover o respeito mútuo e o tratamento entre as pessoas ser feito com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes.

2. O incumprimento dos princípios constantes do presente Código fica sujeito às sanções legalmente previstas.

3. Na interpretação e aplicação das normas constantes do presente código de conduta, além dos diplomas enunciados no preâmbulo são especialmente tidos em conta a Estratégia e as Orientações para a prevenção do Assédio elaboradas pelo Grupo de Missão para a Elaboração de Orientações de Prevenção do Assédio, bem como o Código de Ética e Conduta da UMinho.

## **Artigo 5.º**

### **Bens jurídicos tutelados**

1. Sem prejuízo de poderem consubstanciar outros ilícitos criminais ou disciplinares indiciam a prática de assédio as ofensas aos seguintes bens jurídicos:

a) Integridade física, quando é ofendido o corpo ou a saúde da vítima;

b) Integridade psíquica, quando é ofendida a saúde e bem-estar psíquico da vítima;

c) Liberdade de determinação, quando é ofendida a liberdade de decidir e de agir da vítima, nomeadamente, por via de coação, ameaça, perseguição, pressão, insistência indesejada;

d) Liberdade sexual, quando é ofendida a liberdade de decidir e de agir com uma concreta escolha sexual, por via de condutas que podem ir da importunação sexual a casos mais graves de coação sexual e violação;

e) Honra, quando é ofendida a honra da vítima por via de, designadamente, ofensa, difamação, injúria ou calúnia;

f) Reserva da vida privada, por via de, designadamente, devassa da vida privada, violação de correspondência, divulgação e difusão, inclusive em redes sociais, de mensagens ou imagens privadas ou íntimas;

g) Identidade cultural e integridade pessoal, nomeadamente por via de ofensas que provoquem desconforto e/ou desvantagem séria em resultado de discriminação fundada em qualquer das características exemplificativamente enunciadas no artigo 3.º, n.º 1, al. c);

h) Integridade económica, quando por via de assédio é condicionado ou posta em causa a utilização de recursos económicos ou patrimoniais.

2. O uso de redes sociais e meios de comunicação, pelo agressor, pode agravar os efeitos do assédio.

3. O incumprimento das regras de saúde e segurança no trabalho, quando atenta contra a integridade física e psíquica da vítima e se verifica ser reiterado e grave, orientado para a diminuição ou humilhação da vítima, pode constituir assédio e não mero incumprimento dessas regras.

## **Artigo 6.º**

### **Assédio**

1. Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fator de discriminação, perpetrado no contexto laboral, seja aquando do acesso ao emprego, seja no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de lesar outra pessoa ou grupo de pessoas, ou de a(s) perturbar, constranger, afetar a sua dignidade, lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, colocando em perigo os bens jurídicos tutelados.

2. Quando as condutas descritas no número anterior têm caráter sexual constituem assédio sexual, podendo ser praticadas sob a forma verbal, não verbal ou física, podendo traduzir-se nos comportamentos exemplificativamente descritos no anexo I deste Código.

3. Quando as condutas descritas no número um consistem, designadamente, em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, indesejados abrangendo a violência física e/ou psicológica, o assédio diz-se moral, o qual se pode traduzir nas condutas exemplificativamente descritas no anexo II deste Código.

4. O assédio qualifica-se como vertical quando entre o(s) agente(s) e a(s) vítima(s) há hierarquia ou relações de supra infra ordenação e diz-se horizontal quando respeita a pessoas que se encontrem na mesma categoria hierárquica sem existência entre elas de relações de supra infra ordenação.

5. Um ato único de assédio, verificado de forma separada e independente, constitui um comportamento isolado de assédio e quando se verifica uma repetição sistemática de atos de assédio, estamos perante uma conduta reiterada de assédio.
6. Não é tolerada na UMinho a prática das condutas a que se referem os números anteriores devendo ser prevenidas e, em caso de ocorrência, sancionadas, bem assim minorizados e reparados os seus efeitos.

#### **Artigo 7.º**

##### **Situações potenciadoras de assédio**

São situações potenciadoras de assédio, devendo ser prevenidas:

- a) A cultura organizacional que não sancione comportamentos intimidatórios;
- b) Transformações súbitas na organização da instituição;
- c) Insegurança no emprego;
- d) Relações insatisfatórias entre os trabalhadores em geral e os trabalhadores e as chefias;
- e) Exigências excessivas de trabalho;
- f) Conflito ao nível das funções desempenhadas;
- g) Comportamentos discriminatórios e intolerância;
- h) Problemas pessoais e comportamentos aditivos.

#### **Artigo 8.º**

##### **Autores e Vítimas**

Pode ser autor ou vítima de assédio qualquer trabalhador da UMinho, bolseiro, estagiário, prestador de serviço, bem como outras pessoas da comunidade académica, designadamente estudantes e terceiros que interajam com a UMinho.

### **Capítulo II**

#### **Procedimentos internos**

#### **Artigo 9.º**

##### **Denúncia ou queixa**

1. Quem se considere vítima de assédio no trabalho na UMinho deve denunciar ou apresentar queixa da situação ao superior hierárquico imediato, ou ao superior hierárquico mais elevado ou diretamente ao Reitor para competente apreciação e decisão, nos termos dos artigos seguintes.
2. O disposto no número anterior não prejudica a denúncia ou queixa externa às entidades competentes na matéria:
  - a) O Ministério Público, caso haja suspeita de a conduta poder consubstanciar crime;
  - b) A Inspeção Geral de Finanças ou Autoridade de Auditoria, quando estejam em causa denúncias ou queixas de assédio em contexto laboral no setor público ou que envolvam autores ou vítimas com vínculo de emprego público;
  - c) A Autoridade para as Condições de Trabalho, quando estejam em causa denúncias ou queixas de assédio em contexto laboral no setor privado ou que envolvam autores ou vítimas com vínculo de emprego privado;
  - d) A Inspeção Geral de Educação e Ciência.
3. As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciarem assédio praticados por pessoas terceiras que não sejam trabalhadoras da UMinho, incluindo estudantes, devem ser objeto de queixa, a efetuar pela UMinho, ou podem ser objeto de denúncia ou queixa pela vítima ou por qualquer outra pessoa que delas tenha conhecimento, junto das entidades competentes, mencionadas no número anterior.

#### **Artigo 10.º**

##### **Arquivamento liminar**

Quando, da apreciação prévia, se conclua que a denúncia ou queixa é manifestamente infundada, por não se verificarem os respetivos pressupostos, a mesma é arquivada.

### **Artigo 11.º**

#### **Denúncia ou queixa dolosa**

Quando se conclua que a queixa ou denúncia é dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem ou que contém matéria difamatória, em particular quando a própria queixa configura assédio, a UMinho promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha.

### **Artigo 12.º**

#### **Prosseguimento**

Quando, da apreciação prévia, se conclua que a denúncia ou queixa devem prosseguir, é ordenada a realização de inquérito ou instauração de procedimento disciplinar.

### **Artigo 13.º**

#### **Proteção ao queixoso, denunciante e testemunhas**

1. As pessoas denunciantes, queixosas e testemunhas de situações de assédio são especialmente protegidas pela UMinho quanto a todo o tipo de formas de retaliação ou tentativas de retaliação, não podendo ser prejudicado ou sancionado disciplinarmente, sem prejuízo do disposto no artigo anterior, sendo o seu anonimato assegurado dentro dos limites impostos pela lei.
2. As situações de retaliação estão, assim como o assédio, sujeitas a inquérito ou procedimento disciplinar.
3. A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo

### **Artigo 14.º**

#### **Forma, conteúdo e canais de denúncia**

1. A denúncia ou queixa deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa e objetiva dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática(s) de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da(s) vítima e do(s) assediante(s), bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.
2. A denúncia ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.
3. A UMinho assegura a existência de um canal de denúncias online.
4. A Inspeção-Geral de Finanças e a Autoridade para as Condições de Trabalho disponibilizam endereço eletrónico próprio [ltfp.art4@igf.gov.pt](mailto:ltfp.art4@igf.gov.pt) , e [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Itens/QueixasDenuncias/](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/QueixasDenuncias/), para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor público e no setor privado, respetivamente.

## **Capítulo III**

### **Regimes sancionatórios**

### **Artigo 15.º**

#### **Procedimentos e responsabilidade civil**

1. Cabe ao Reitor a competência para instaurar procedimento disciplinar, nos termos legalmente previstos, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho, quando levados a cabo por trabalhadores.
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.
4. Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a bolseiro, cabe ao Reitor instaurar um processo de inquérito tendente ao apuramento dos factos, podendo o contrato de bolsa ser feito cessar com fundamento na violação grave dos deveres do bolseiro, definidos nos Regulamentos próprios.
5. Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a estagiários, cabe ao Reitor instaurar um processo de inquérito tendente ao apuramento dos factos, podendo os respetivos contratos, ou

demais instrumentos jurídicos que os vinculem à UMinho, cessar com fundamento na violação grave dos deveres do estagiário, nomeadamente pelo desrespeito ao compromisso assumido pela UMinho de não tolerância ao assédio.

6. Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a prestadores ou fornecedores de bens ou serviços ou trabalhadores de empresas prestadoras ou fornecedoras de bens ou serviços, cabe ao Reitor instaurar um processo de inquérito tendente ao apuramento dos factos, podendo o contrato cessar com fundamento em justa causa pelo desrespeito ao compromisso assumido pela UMinho de não tolerância ao assédio.

7. Quando os comportamentos suscetíveis de indiciarem práticas de assédio no trabalho sejam imputados a estudantes da UMinho, cabe ao Reitor, ou a quem este delegue a competência, instaurar, nos termos do respetivo Regulamento Disciplinar da UMinho, o correspondente procedimento disciplinar.

#### **Artigo 16.º**

##### **Publicidade da decisão**

Quando esteja em causa a prática de assédio, fica vedada a dispensa da aplicação da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória, nos termos do disposto no artigo 563.º, n.º 3, conjugado com o artigo 328.º, n.º 5, ambos do Código do Trabalho.

#### **Artigo 17.º**

##### **Responsabilidade da UMinho**

A UMinho é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, cujos termos serão fixados pelo Governo em regulamentação própria.

#### **Artigo 18.º**

##### **Confidencialidade e garantias**

1. É garantida a confidencialidade relativamente a denunciante, testemunhas e em relação à denúncia, até à dedução da acusação.

2. Os trabalhadores e dirigentes da UMinho não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho, mesmo após a cessação das mesmas, salvo se tal informação já tiver sido autorizada ou puder ser tornada pública, nos termos da lei.

3. É devida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.

4. O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

#### **Artigo 19.º**

##### **Presunções legais**

Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de outra sanção aplicada para punir uma infração, até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos à igualdade, não discriminação e assédio.

#### **Artigo 20.º**

##### **Justa causa de cessação do vínculo**

Constitui justa causa de cessação do vínculo, a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador público ou por seu representante.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Prevenção do Assédio**

#### **Artigo 21.º**

##### **Medidas preventivas**

Cabe ao Reitor a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consulta regular aos trabalhadores da UMinho;
- b) Consulta regular aos Dirigentes da UMinho;

- c) Constituir uma Comissão para acompanhamento permanente das situações de assédio no trabalho, por forma a identificar os riscos e as situações de assédio e propor a adoção de medidas de prevenção, combate e eliminação das mesmas;
- d) Verificar e assegurar 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 existência de represálias sobre os denunciantes/participantes;
- e) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
- f) Fomentar a realização de ações de sensibilização e divulgação sobre prevenção e combate ao assédio no trabalho;
- f) Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes;
- g) No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta;
- h) Garantir a divulgação e funcionamento da linha de apoio a todos quantos experienciem momentos de crise psicológica, a SOS-Psi (253 144 420);

## **CAPÍTULO V**

### **Disposições finais e transitórias**

#### **Artigo 22.º**

##### **Publicitação e divulgação**

O CPCAT é divulgado a todos os trabalhadores e restante comunidade académica da UMinho, devendo ser disponibilizado na página da Internet da Universidade e de todas as suas Unidades.

#### **Artigo 23.º**

##### **Entrada em vigor**

O presente Código entra em vigor 5 dias após a publicação.



## **Anexo I – Comportamentos a que se refere o artigo 6.º, n.º 2, praticados no âmbito do assédio sexual**

### **1. Comportamentos praticados no âmbito do assédio sexual:**

#### **a) Insinuações sexuais:**

- i) Repetir observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência, o género ou identidade de género ou orientação sexual.

#### **b) Atenção sexual indesejada:**

- i) Enviar mensagens indesejadas de carácter sexual;
- ii) Enviar imagens indesejadas de teor sexual;
- iii) Enviar convites para a participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- iv) Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual;
- v) Convites para encontros indesejados e não correspondidos;
- vi) Propostas indesejadas de carácter sexual através de e-mail, SMS ou através de sites e redes sociais;
- vii) Telefonemas, cartas, SMS, e-mail ou imagens de carácter sexual ofensivos, indesejados;
- viii) Olhares sexuais insinuantes;
- ix) Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada;
- x) Gestos, toques e olhares sexuais indesejados;
- xi) Pressão para encontros sexuais ou para conversas sobre a vida sexual.

#### **c) Contacto físico e agressão sexual:**

- i) Promover o contacto físico intencional e não desejado, ou excessivo, ou provocar abordagens físicas indesejadas;
- ii) Contactos físicos não desejados, designadamente, tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar;
- iii) Agressão ou tentativa de agressão sexual.

#### **d) Aliciamento sexual:**

- i) 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, obtenção de oportunidades, de notas/classificações mais altas, de progressão profissional podendo esta relação ser expressa, direta ou insinuada.

### **2. Não constitui assédio sexual, designadamente:**

- a) A livre aproximação romântica que não seja indesejada entre as pessoas a quem este Código se aplique;
- b) Os elogios ocasionais adequados ao contexto socioprofissional;

## **Anexo II – Comportamentos a que se refere o artigo 6.º, n.º 3, praticados no âmbito do assédio moral**

### **1. Comportamentos praticados no âmbito do assédio moral:**

#### **a) Isolamento social:**

- i) Promover o isolamento ou a falta de contacto da vítima/trabalhador em relação a outros trabalhadores;
- ii) Desprezar, ignorar ou humilhar a vítima/Trabalhador, forçando o seu isolamento face a outros colegas e superiores hierárquicos;
- iii) Transferir a vítima/trabalhador do seu local habitual de trabalho com a intenção de promover o seu isolamento.

#### **b) Perseguição profissional:**

- i) Desvalorizar sistematicamente o trabalho realizado pela vítima/trabalhador;
- ii) Estabelecer regularmente metas e objetivos inalcançáveis ou estabelecer prazos inexequíveis;
- iii) Atribuir sistematicamente funções estranhas ao objeto da atividade contratada ou desadequadas à categoria profissional;
- iv) Não atribuir constantemente quaisquer tarefas à vítima/trabalhador, traduzindo-se na falta de ocupação efetiva;
- v) Solicitar recorrentemente trabalhos urgentes sem que haja essa necessidade;
- vi) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas ou imprecisas;
- vii) Apropriar-se habitualmente de ideias, propostas, projetos e trabalhos do trabalhador/vítima ou de outros trabalhadores/vítimas, sem identificar a autoria dos mesmos;
- viii) Omitir sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções do trabalhador/vítimas relativas ao funcionamento da UMinho, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais trabalhadores.

#### **c) Intimidação:**

- i) Fazer ameaças de despedimento recorrentemente;
- ii) Criar sistematicamente situações objetivas de stress, de molde a provocar no destinatário da conduta o seu descontrolo;
- iii) Gritar sistematicamente por forma a provocar intimidação.

#### **d) Humilhação pessoal:**

- i) Ridicularizar, direta ou indiretamente, uma característica física ou psicológica da vítima/trabalhador;
- ii) Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre a vítima/trabalhador;
- iii) Fazer brincadeiras com conteúdo ofensivo referente a sexo, raça, orientação sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde da vítima/trabalhador;
- iv) Insinuar com alguma habitualidade que a vítima/trabalhador tem problemas mentais ou familiares;
- v) Comentar com alguma habitualidade a vida pessoal de outrem;
- vi) Marcar o número de vezes e contar o tempo que a vítima/trabalhador demora na casa de banho.

### **2. Não constitui assédio moral, designadamente:**

- a) O conflito laboral isolado ou pontual;
- b) O legítimo exercício do poder hierárquico disciplinar;
- c) As decisões relativas à organização do trabalho, desde que conformes com o contrato de trabalho e com a legislação laboral em vigor;
- d) A pressão tida por normal inerente ao exercício de cargos;
- e) Debates e trocas de ideias em que são expostas ideias discordantes e conflitantes, em condições de igualdade e sem a ofensa de bens jurídicos protegidos por este código de conduta;
- f) O humor que não tenha os efeitos indesejados e ofensivos do assédio.