



DESPACHO Nº 09/R/2021

Em conformidade com a habilitação legal que define a competência subjetiva e objetiva conferida, respetivamente, pelo estabelecido nos artigos 76.º, n.º 2 e 112.º, n.º 7, da Constituição da República Portuguesa, no artigo 136.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), no artigo 110.º, n.º 2, alínea a), da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro (RJIES – Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior) e nos artigos 71.º, n.º 1, alínea k) e 75.º, n.º 1, da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, tendo sido ouvidos, na medida do possível, as unidades orgânicas e os serviços da Universidade e tendo sido cumprido o procedimento regulamentar, nos termos e para efeitos do disposto no artigo 75.º, n.º 2, da LTFP e no artigo 136.º, do CPA, aprovo, no uso da competência que me é conferida pela alínea o), do n.º 1, do artigo 92.º, do RJIES, o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho na Universidade Aberta, anexo a este despacho e do qual faz parte integrante.

O presente despacho e Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho na Universidade Aberta anexo, devem ser publicitados no portal da Universidade, entrando em vigor no dia seguinte à respetiva publicação, bem como através de aviso informativo no Diário da República.

Lisboa, Universidade Aberta, 08 de fevereiro de 2021

A Reitora

Carla Padrel de Oliveira



CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO NA UNIVERSIDADE ABERTA

Preâmbulo

Com a publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, foram introduzidas alterações ao Código do Trabalho (CT), 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.

As alterações legislativas, decorrentes do previsto na alínea k), do n.º 1 do art.º 127º do CT e a alínea k), do n.º 1 do art.º 71º da LTFP, passaram a impor às entidades empregadoras, públicas e uma parte das privadas, a obrigatoriedade de adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instauração de procedimento disciplinar sempre que se tenha conhecimento de situações desse tipo.

Com a aprovação do presente Código, dá-se cumprimento não apenas a esse imperativo legal, mas, sobretudo, a um compromisso que a Universidade Aberta, adiante abreviadamente designada por UAb, publicamente assume com os seus colaboradores e parceiros na prevenção e combate a todos os comportamentos que, direta ou indiretamente, afetem a dignidade das pessoas no trabalho ou enquanto estudantes, definindo os princípios orientadores de uma política de firme rejeição e punição desses comportamentos.

No âmbito das atividades de serviço público que presta, a UAb deve reger-se pelos princípios da legalidade, da igualdade, da não discriminação de pessoas e da boa-fé, procurando promover e assegurar uma cultura de colaboração, de companheirismo e de respeito entre os seus colaboradores, sejam eles trabalhadores docentes ou não docentes, incluindo, por maioria de razão, os titulares de cargos de gestão ou dirigentes, e ainda os estudantes, tendo por objetivo a prossecução da sua missão no escrupuloso respeito pelo interesse público e os direitos das pessoas.

Enquanto entidade empregadora pública, a UAb tem o deliberado propósito de procurar impedir, denunciar e punir disciplinarmente, sem prejuízo do recurso a outras formas de responsabilização individual, a ocorrência de qualquer tipo de assédio, promovendo a tutela efetiva da dignidade da pessoa humana, nomeadamente nas vertentes da igualdade e da não discriminação, considerando-se



que o assédio nas relações de trabalho constitui uma violação grave da ideia de trabalho digno e respeitador.

A UAb está ciente de que não basta a definição de um quadro jurídico que leve à punição dos infratores. O combate ao assédio, seja ele sexual ou moral, em contexto de trabalho constitui um problema de civilização, pelo que a ação preventiva é essencial. Nessa medida, é estrategicamente relevante sensibilizar todas as pessoas na instituição para a centralidade de um diploma como este, que visa proteger bens pessoais essenciais e inegociáveis e direitos irrenunciáveis.

Como corolário do que atrás fica exposto, a Universidade Aberta reger-se-á pelo seguinte Código de Boa Conduta:

CÓDIGO DA BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO NA UNIVERSIDADE ABERTA

Capítulo I

Disposições introdutórias

Artigo 1.º

Objeto

O presente *Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio na Universidade Aberta*, doravante abreviadamente designado por Código, estabelece um conjunto de princípios e regras que devem ser observados no âmbito das atividades desenvolvidas pela UAb, com vista à prevenção e combate do assédio.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

O presente Código aplica-se a todos os trabalhadores da UAb, incluindo os titulares de cargos de gestão e dirigentes, bem como aos prestadores de serviços que exerçam a sua atividade nas instalações da UAb ou usem as plataformas e redes da instituição, e aos estudantes, todos conjuntamente designados por colaboradores.

Artigo 3.º

Obrigatoriedade da menção de aplicação do Código

1. Em todos os contratos de trabalho e de aquisição de bens e serviços, assim como nos contratos de atribuição de bolsas, incluindo bolsas de estágio, e em quaisquer



outras formas de apoio individual e nos processos de admissão de estudantes, é obrigatória a menção expressa à aplicação do presente Código.

2. A UAb compromete-se adicionalmente a divulgar da forma mais ampla possível pelos seus colaboradores e entidades com quem já tenha celebrado esses tipos de contratos a existência e aplicação do presente Código.
3. Nos contratos de aquisição de bens e serviços, assim como nos contratos de bolsas e estágios, deverá ser incluída uma cláusula que determine a sua cessação imediata com fundamento na violação comprovada dos princípios e regras definidos no presente Código.

Artigo 4.º

Princípios e objetivo do Código

1. A UAb pauta a sua atividade pelos princípios da igualdade, da não discriminação entre pessoas e do respeito de todas as pessoas.
2. A UAb promove a todo o tempo uma cultura de colaboração, envolvimento e respeito entre todos os seus colaboradores, com vista à criação de um ambiente de trabalho saudável, à eficaz prossecução da sua missão e à permanente afirmação da sua credibilidade e prestígio, tanto interna como externamente.
3. Os colaboradores da instituição devem, no exercício das suas funções, observar, nomeadamente, os seguintes princípios gerais de conduta:
 - a) Prossecução do interesse público e da boa administração;
 - b) Imparcialidade;
 - c) Probidade;
 - d) Integridade e honestidade;
 - e) Urbanidade;
 - f) Respeito pelas pessoas com as quais mantenham relações profissionais, não abusando dos seus poderes ou dos meios ao seu dispor de qualquer natureza para finalidades privadas não autorizadas ou solicitadas;
 - g) Garantia de confidencialidade relativamente aos assuntos reservados dos quais tomem conhecimento;
4. Os trabalhadores devem ainda agir e decidir em todos os casos exclusivamente em função do interesse público e institucional, não podendo usufruir ou prometer quaisquer vantagens financeiras, profissionais ou pessoais, para si ou para terceiros, ou qualquer outra vantagem indevida em virtude do cargo ou posição que ocupem.



Artigo 5.º

Valores gerais

1. Para além dos princípios enunciados no artigo anterior e como complemento e reforço dos comportamentos gerais e individuais a adotar, a UAb, enquanto rede dinâmica de pessoas ao serviço de outras pessoas, seja como comunidade académica ou nas suas relações com a sociedade civil, desenvolve as suas atividades sustentada nos seguintes valores:
 - a) **Transparência** na tomada de decisões e na difusão de informação que seja geradora de confiança mútua no seio da instituição e no âmbito das relações desta com os seus parceiros e demais instituições e pessoas;
 - b) **Credibilidade**, que se afirma no reconhecimento nacional e internacional da existência da UAb como Universidade Pública Portuguesa de Ensino a Distância que se rege por regras claras e precisas na defesa do interesse público e dos direitos das pessoas;
 - c) **Ética**, como fator de criação de valor e expressão de compromisso institucional, pautada por elevados padrões de honestidade e integridade pessoal e profissional;
 - d) **Abertura** e valorização das pessoas que constituem a comunidade académica, assim como dos seus parceiros;
 - e) **Inovação** em todos os processos organizacionais, administrativos, científicos e pedagógicos, com vista a uma constante adequação às atuais dinâmicas e solicitações.
2. Nesta perspetiva, a UAb deverá promover a boa conduta e a correção na gestão, tanto económica, como social e ambiental.

Artigo 6.º

Definições de assédio

1. Entende-se por assédio a prática de atos indesejados por uma pessoa em relação a outra pessoa, que causem a esta última incómodo ou dano, seja ele físico ou psicológico, designadamente os atos que impliquem discriminação ou que tenham por objetivo ou efeito perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar um ambiente profissional ou pessoal intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
2. O assédio sexual é todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, 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.

3. O assédio moral consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, considerados como abusivos por implicarem a violência física e/ou psicológica e por terem caráter reiterado.

Artigo 7.º

Proibição do assédio

1. É proibida a prática de assédio, seja sob a forma de assédio sexual ou de assédio moral, dentro e fora do local de trabalho ou de estudo ou do horário normal de trabalho ou de estudo, por quaisquer meios, incluindo plataformas e dispositivos eletrónicos, por razões relacionadas com o trabalho ou o estudo.
2. No exercício da sua atividade ou usando meios a que têm acesso em função da sua posição concreta, os colaboradores da UAb devem atuar de acordo com os pressupostos da salvaguarda do interesse público, no respeito pelos princípios da não discriminação e da prevenção e combate ao assédio.
3. Os colaboradores da UAb não podem, em geral, adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais colaboradores ou a terceiros, nomeadamente 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, religiosas e ideológicas e filiação sindical.
4. Não constitui assédio moral, designadamente:
 - a) O conflito laboral isolado ou pontual;
 - b) As agressões pontuais, quer físicas quer verbais (as quais podem constituir crime e dar azo a responsabilidade disciplinar, mas não serão consideradas assédio por não possuírem um caráter reiterado);
 - c) O legítimo exercício do poder hierárquico disciplinar;
 - d) As decisões relativas à organização do trabalho, desde que conformes com o contrato de trabalho e com a legislação laboral em vigor;
 - e) A pressão inerente ao exercício de cargos de alta responsabilidade.
5. 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 corteses ocasionais.

Artigo 8.º

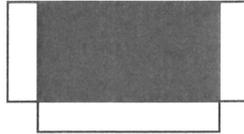
Prevenção do assédio

1. Os titulares de órgãos de governo e de gestão e demais dirigentes da UAb asseguram que todos os colaboradores da instituição conhecem os seus direitos e deveres em matéria de prevenção e repressão do assédio.
2. Com vista à prevenção do assédio, todos os colaboradores da UAb devem pautar a sua atividade pelo permanente cumprimento dos seguintes valores:
 - a) Valorização e estima dos colaboradores e do seu trabalho, promovendo e valorizando o contributo de cada um;
 - b) Integração dos colaboradores, combatendo o seu isolamento e promovendo a coesão interna;
 - c) Respeito por todos os colaboradores e cordialidade no tratamento interpessoal;
 - d) Respeito pela privacidade dos colaboradores, com abstenção da prática de quaisquer atos fora das relações de âmbito profissional que não tenham sido solicitados ou que possam ser vistos como não desejados;
 - e) Diálogo construtivo entre todos os colaboradores, sem prejuízo da hierarquia, com o objetivo de disseminar uma cultura de diálogo, compreensão e eficaz resolução dos conflitos.
3. Os titulares de órgãos de governo e de gestão e demais dirigentes da UAb devem manter abertura em relação aos seus colaboradores para receberem a participação de eventuais situações de assédio.

Artigo 9.º

Combate ao assédio

1. A prática do assédio configura infração disciplinar, punível nos termos da lei, dando ainda lugar a indemnização da vítima.
2. É obrigatória a abertura de procedimento disciplinar sempre que o órgão competente tenha conhecimento de alegadas situações de assédio.



UNIVERSIDADE
AbERTA
www.uab.pt

Capítulo II

Disposições procedimentais

Artigo 10.º

Denúncia, participação ou queixa

1. Qualquer pessoa abrangida por este Código que se considere alvo de assédio no trabalho ou no estudo na UAb deve reportar a situação ao superior hierárquico imediato ou diretamente ao Reitor (a), no caso de a pessoa assediada não ter um superior hierárquico direto ou ser estudante.
2. Qualquer colaborador que tenha conhecimento de práticas suscetíveis de indiciar situações de assédio deve denunciá-las, nos termos do disposto no número anterior.
3. As situações suscetíveis de consubstanciar assédio por terceiros que não sejam colaboradores da UAb devem ser denunciadas pela instituição, pela vítima de assédio ou por qualquer outra pessoa que deles tenha conhecimento junto da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT).
4. A denúncia, participação ou queixa de situações de assédio pode ser feita sob a forma verbal ou escrita, devendo ser o mais detalhada possível, por forma a conter uma descrição realista e pormenorizada de todos os factos ocorridos.
5. Sempre que a denúncia, participação ou queixa for meramente verbal, deve ser posteriormente reduzida a escrito.

Artigo 11.º

Confidencialidade

É garantida a confidencialidade de qualquer participação de situações de assédio, nos termos da lei.

Capítulo III

Regime disciplinar e sancionatório

Artigo 12.º

Procedimentos e responsabilidade civil

1. Sempre que o Reitor da UAb, ou quem dele tiver competências delegadas em matéria disciplinar, tiver conhecimento de situações suscetíveis de configurar a prática de assédio no trabalho ou em situações que envolvam estudantes, manda instaurar procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral de Trabalho em



UNIVERSIDADE
AbERTA
www.uab.pt

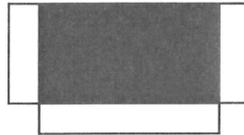
- Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, ou do Estatuto Disciplinar dos Estudantes.
2. Para além da responsabilidade disciplinar, a prática de assédio constitui contraordenação muito grave, nos termos do n.º 8 do artigo 29.º do Código do Trabalho, sem prejuízo de eventual responsabilidade penal.
 3. A UAb assume a obrigação de suportar os danos emergentes de doenças resultantes de práticas de assédio praticadas por profissionais seus, sem prejuízo de acionar os mecanismos de responsabilidade disciplinar, penal, administrativa e cível ao seu dispor contra os infratores.
 4. A prática comprovada de assédio constitui justa causa de cessação do vínculo profissional.

Artigo 13.º

Medidas de Prevenção

A UAb compromete-se a definir e a concretizar ações e medidas de prevenção do assédio na instituição, bem como a fomentar comportamentos e práticas de boa conduta, a serem submetidas a aprovação pelo Conselho de Gestão, designadamente:

- a) Consulta regular a todos os colaboradores sobre a eventual existência de comportamentos que evidenciem a prática de assédio na Universidade, nas formas previstas na lei e no presente Código;
- b) Verificação da existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, garantindo-se que os mesmos cumprem as normas legais vigentes, nomeadamente em matéria de confidencialidade no que respeita aos elementos que fazem parte integrante do processo e da existência de qualquer tipo de represálias sobre os autores da denúncia ou participação do(s) ato(s) de assédio;
- c) Desenvolvimento de um plano de ação, com componentes de formação e comunicação específicas, com impacto na política de prevenção do assédio;
- d) Divulgação do presente Código a todos os colaboradores da UAb;
- e) Em qualquer processo de admissão de colaboradores, fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes do presente Código.



UNIVERSIDADE
AbERTA
www.uab.pt

Capítulo IV
Disposições Finais
Artigo 14.º
Publicitação

O presente Código, após ser aprovado, será divulgado a todos os colaboradores da instituição, sendo ainda objeto de publicitação no *site* da UAb.

Artigo 15.º
Entrada em vigor

O presente Código entra imediatamente em vigor após a sua publicação.