

A3ES

Agência de Avaliação
e Acreditação
do Ensino Superior

Código de Conduta para a Prevenção e Combate à Discriminação e Assédio

A3ES
2023

Índice

Preâmbulo	3
Capítulo I - Introdução e Enquadramento	4
Artigo 1º - Objetivos	4
Artigo 2º - Âmbito	4
Artigo 3º - Princípios gerais de compromisso individual	5
Artigo 4º - Proibição de discriminação e assédio	5
Artigo 5º - Definição de Assédio Moral	6
Artigo 6º - Definição de Assédio Sexual	7
Artigo 7º - Situações que não constituem assédio	8
Artigo 8º - Prevenção do Assédio	8
Capítulo II – Procedimento Interno	8
Artigo 9º - Denúncia	8
Artigo 10º - Confidencialidade e garantias	9
Artigo 11º - Averiguação e resolução	10
Artigo 12º - Responsabilidade e Procedimentos da A3ES	10
Capítulo III – Disposições finais	11
Artigo 13º - Publicitação	11
Artigo 14º - Revisão	11
Artigo 15º - Entrada em vigor	11

Preâmbulo

Este documento define os princípios e os valores adotados pela Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior (A3ES) para o seu Código de Conduta Para a Prevenção e Combate ao Assédio da A3ES. Foi elaborado tendo por base os seguintes documentos: “Guia para a elaboração de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho” do Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (ISCSP- Universidade de Lisboa), o “Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho” do Alto Comissariado para as Migrações, o “Código de Conduta” da Universidade da Beira Interior, o *“University of Oxford Harassment Policy”* e o *“Central European University Policy on Harassment”*.

Com a publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto¹, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro, foram introduzidas alterações ao Código do Trabalho. As alíneas k) e l) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho impõem às entidades empregadoras (com sete ou mais trabalhadores(as) a obrigatoriedade de adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a existência de mecanismos de denúncia e imputação de responsabilidade. Com este documento cumpre-se um imperativo legal ao mesmo tempo que a A3ES se compromete a prevenir e combater todos os comportamentos que comprometam a dignidade do trabalhador(a), definindo os princípios de uma política de não tolerância por parte da Agência em relação a essas condutas. Adicionalmente à prevenção de qualquer tipo de assédio, a A3ES compromete-se, caso eles ocorram, a garantir a aplicação das medidas adequadas à prevenção da sua repetição e a sancionar as práticas comprovadas, por forma a salvaguardar a integridade física, sexual e emocional de todas as pessoas que com ela colaborem.

¹ ([Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto](#) | [DR \(diariodarepublica.pt\)](#))

Capítulo I - Introdução e Enquadramento

Artigo 1º - Objetivos

Os objetivos do presente Código de Conduta Para a Prevenção e Combate à Discriminação e Assédio da A3ES são:

- Promover um ambiente de trabalho positivo onde os trabalhadores(as) sejam respeitados e tratados de forma justa sem discriminação e sem assédio;
- Promover um ambiente de trabalho onde a diversidade, a cooperação e o trabalho em equipa sejam valorizadas;
- Tornar claro que as práticas de assédio são inaceitáveis;
- Tornar claro que o assédio afeta desproporcionalmente as mulheres;
- Tornar claro que o assédio pode estar associado também a formas de discriminação que atingem as pessoas LGBTQIA+, de diferentes etnias (que não a caucasiana), religiões e origens geográficas e de classe, bem como pessoas portadoras de deficiência ou que possuam diferentes capacidades físicas e intelectuais que as diferenciem das restantes;
- Tornar claro que toda e qualquer pessoa que colabore com a A3ES desempenha um papel ao proporcionar um ambiente livre de discriminação, assédio moral e sexual;
- Estabelecer procedimentos de apoio a quem sinta que foi alvo de assédio moral ou sexual no decorrer da sua colaboração com a A3ES;
- Oferecer mecanismos que garantam a resolução de questões éticas relacionadas com o assédio moral e/ou sexual;
- Oferecer mecanismos para que as queixas sejam processadas atempadamente, de forma a validar a pessoa que foi alvo de tratamento menos próprio e nunca a deixar à mercê de abuso continuado;
- Oferecer mecanismos que permitam registar e monitorizar ocorrências de assédio no decorrer da colaboração com a A3ES.

Artigo 2º - Âmbito

Código de Conduta Para a Prevenção e Combate ao Assédio da A3ES aplica-se:

- A todas e todos os dirigentes e trabalhadores(as) da A3ES, independentemente do vínculo contratual a que se encontrem sujeitos(as), incluindo estagiários(as) e funcionários(os) de limpeza, de segurança ou outros prestadores de serviço;
- Colaboradores(as) da A3ES que integrem Comissões de Avaliação Externa (CAE);
- Às atividades que decorrem nas instalações físicas da A3ES, na Praça de Alvalade, n.6, 5º frente, em Lisboa;

- A quaisquer relações no âmbito da atividade da A3ES, quer aconteçam no horário de trabalho normal ou fora dele, nas instalações ou fora em viagens de trabalho, congressos e conferências, ou visitas a Instituições de Ensino Superior.
- A quaisquer relações no âmbito da atividade da A3ES, quer estas se realizem presencialmente ou online.

Artigo 3º - Princípios gerais de compromisso individual

Todos os trabalhadores(as) da A3ES devem estar familiarizados(as) com este código de conduta. É responsabilidade individual cumprir este código e demonstrar compromisso com este código ao:

- Tratar os outros trabalhadores(as) da A3ES com respeito e dignidade;
- Desencorajar qualquer forma de assédio tornando claro que estes são inaceitáveis;
- Apoiar qualquer trabalhador(a) da A3ES que sinta que foi alvo de alguma forma de assédio, encorajando e oferecendo apoio para denunciar esse mesmo assédio, e reportando qualquer assédio ou discriminação que testemunhe no decorrer das suas funções;
- A A3ES garantirá que qualquer pessoa que seja contratada futuramente tenha acesso a este código logo que inicie as suas funções, estando o cumprimento do mesmo incluído nas cláusulas contratuais.
- A A3ES garantirá que as pessoas com responsabilidade de coordenação deverão estar particularmente atentas as eventuais situações de assédio e à sua denúncia e resolução.

Artigo 4º - Proibição de discriminação e assédio

É proibida a prática de assédio na A3ES ou no desempenho de funções com esta relacionada.

Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado, praticado aquando do acesso ao trabalho ou no decorrer do trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou consequência de perturbar ou constranger a pessoa, ofender a sua dignidade ou integridade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, preconceituoso, humilhante ou desestabilizador.

O assédio afeta o bem-estar psicológico da pessoa alvo e pode levar a: desenvolvimento de psicopatologias com impacto negativo na sua saúde física e no seu comportamento; quebras na produtividade e qualidade do trabalho, falta de motivação, isolamento

social, falhas na assiduidade, aumento de faltas e baixas médicas são manifestações comuns deste impacto negativo; situações continuadas de discriminação e/ou assédio podem ainda comprometer o sentido de identidade e as relações afetivas e sociais da pessoa alvo; situações que, no limite, podem levar à incapacidade para o trabalho, ao desemprego ou mesmo ao suicídio.

Artigo 5º - Definição de Assédio Moral

O assédio moral não se limita a ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, incluindo na forma dissimulada de “sentido de humor”, mas também a ataques físicos, percecionados como abusivos, abrangendo violência física e/ou psicológica. É uma prática recorrente que pode assumir diferentes formas:

1. Isolamento social

- Ser promovido o isolamento ou a falta de contacto de determinada pessoa com colegas;
- Ser promovido o isolamento ou a falta de contacto de determinada pessoa com as chefias.

2. Perseguição profissional

- Imposição de metas e objetivos impossíveis de atingir;
- Desvalorização sistemática do trabalho;
- Não atribuir funções a determinada pessoa, resultando na falta de ocupação efetiva;
- Atribuição de funções desadequadas (fora da formação e/ou experiência da pessoa);
- Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- Apropriar-se regularmente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas, subordinados(asa) ou dirigentes, sem identificar a autoria das mesmas;
- Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros(as) colegas, subordinados(as) ou dirigentes, ou relativas ao funcionamento da A3ES, sendo o conteúdo dessas informações facultado aos(às) demais trabalhadores(as);
- Fazer frequentemente brincadeiras ofensivas com teor racista, sexista, classista, homofóbico, xenófobo, capacitista, idadista, etc., de colegas, subordinados(as) ou dirigentes;
- Insinuar sistematicamente que determinada pessoa tem problemas mentais e/ou familiares.

3. Intimidação

- Ser alvo de ameaças de despedimento;
- Ser alvo de situações de stress extremo com o objetivo de perturbar a pessoa.

4. Humilhação pessoal

- Ser alvo de humilhação ou chacota.

Artigo 6º - Definição de Assédio Sexual

O assédio sexual ocorre quando existem comportamentos indesejados de carácter sexual ou com qualquer conotação sexual, percecionados como abusivos, abrangendo forma verbal, não-verbal ou física, podendo traduzir-se, mas não se limitando a:

1. Insinuações sexuais tais como

- Observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou orientação sexual;
- Piadas ou comentários ofensivos sobre o corpo de outra pessoa;
- Piadas ou comentários ofensivos de teor sexual.

2. Atenção não desejada

- Convites para participação em programas sociais ou lúdicos quando a pessoa visada deixou claro que tais convites são indesejados;
- Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual;
- Propostas indesejadas de carácter sexual ou demasiado afetivo através de email, sms, ou de sites e redes sociais;
- Cartas, recados escritos, telefonemas, sms, emails ou imagens de carácter sexual ou demasiado afetivo; olhares insinuantes indesejados; perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada.

3. Contacto físico e agressão sexual

- Contacto físico indesejado como tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar;
- Agressão ou tentativa de agressão sexual.

4. Aliciamento

- Sugestões, convites ou pedidos de favores sexuais associados a promessas de emprego, melhoria das condições de trabalho, alívio da carga de trabalho, estabilidade no emprego ou progressão na carreira, etc.

Artigo 7º - Situações que não constituem assédio

Não constitui assédio:

- O conflito laboral isolado ou pontual;
- O legítimo exercício do poder hierárquico disciplinar;
- As decisões relativas à organização do trabalho, desde que conformes com o contrato de trabalho e com a legislação em vigor;
- A livre aproximação romântica ou sexual, desde que consensual, entre os(as) trabalhadores(as) e colaboradores(as) da A3ES;
- Elogios corteses pontuais, dentro dos limites da boa educação e do bom senso que não sejam percecionados como abusivos.

Artigo 8º - Prevenção do Assédio

Cabe à A3ES, no âmbito da prevenção da discriminação e assédio, implementar ações tais como:

- A consulta regular às pessoas que nela trabalham ou que com ela colaborem;
- A verificação periódica do funcionamento dos mecanismos internos de comunicação de irregularidades;
- A implementação de um plano de formação específico e regular que tenha o enfoque na promoção da igualdade de género e de oportunidades e na prevenção do assédio;
- A divulgação do presente Código a todos os trabalhadores(as) da A3ES;
- Fazer constar do contrato de trabalho a declaração do conhecimento e da aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta Para a Prevenção e Combate à Discriminação e Assédio da A3ES.

Capítulo II – Procedimento Interno

Artigo 9º - Denúncia

Forma, conteúdo e meios de denunciar:

- Qualquer pessoa abrangida por este código de conduta deve denunciar ou participar qualquer incidente de e/ou assédio sexual e/ou assédio moral, quer tenha sido seu alvo ou testemunha;
- Se a denúncia ou participação for verbal, deverá ser reduzida a escrito;

- A denúncia ou participação é feita por correio eletrónico através do seguinte endereço **assedio@a3es.pt**;
- A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos fatos suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, nomeadamente quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade do assediador(a), bem como quaisquer provas, testemunhais ou documentais que possam existir;
- É o Conselho de Curadores quem delibera sobre as ações a tomar no seguimento de uma denúncia de discriminação/assédio;
- Um membro do Conselho de Curadores é responsável por constituir uma equipa de averiguação, constituída por mais duas pessoas, para receber e dar seguimento às denúncias. A equipa deverá possuir conhecimentos sobre a prática da prevenção e resolução de assédio sexual e/ou moral e deverá ter apoio jurídico.
- Cada vez que houver alterações na composição do Conselho de Curadores, este Conselho anunciará qual dos elementos ficará responsável por receber e dar cabimento às denúncias. A pessoa escolhida deverá ter conhecimentos sobre o tema do assédio e sobre os procedimentos legais. Em alternativa, quando a pessoa denunciante não se sentir suficientemente segura ou confortável para relatar ao Conselho de Curadores da A3ES, poderá denunciar à Autoridade para as Condições do Trabalho, submetendo um “Pedido de intervenção inspetiva pela prática de assédio” no seguinte endereço: <https://portal.act.gov.pt/Pages/queixa-denuncia.aspx>.

Artigo 10º - Confidencialidade e garantias

1. As denúncias podem ser feitas de forma anónima;
2. É garantida a confidencialidade relativamente a denunciante, testemunhas e em relação à denúncia, até à dedução da acusação;
3. O processo de averiguação e resolução garante o anonimato de todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciada e testemunhas);
4. A retaliação sobre a pessoa denunciante ou testemunhas é uma violação grave deste código e, tal como os atos de assédio, está sujeita a ação disciplinar²;
5. É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.

² Código do trabalho nº 6, artigo 29º “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”. Ver ainda do Código do trabalho o artigo 331, nº 1 alínea 2 d) e o nº 2 alínea b).

Artigo 11º - Averiguação e resolução

1. Cabe ao Conselho de Curadores averiguar a denúncia protegendo sempre a integridade da vítima, e propor sanções e/ou outras medidas de resolução;
2. Cabe ao Conselho de Administração da A3ES acatar as sanções e/ou outras medidas de resolução propostas, independentemente da identidade, cargo e funções da pessoa denunciada;
3. O processo de averiguação e resolução garante a igualdade e a transparência de todos os procedimentos a todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciada e testemunhas).

Artigo 12º - Responsabilidade e Procedimentos da A3ES

1. A A3ES instaura procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações, atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de discriminação e assédio no trabalho;
2. A prática de assédio constitui também uma contraordenação muito grave, prevista no artigo 29.º, n.º 5 do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei, que dão origem aos respetivos procedimentos a instaurar pelas entidades competentes;
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, em matéria de indemnização por ato discriminatório;
4. A pessoa envolvida em comportamento proibido por este código, bem como quem fizer denúncias de má-fé, estarão sujeitas a ação disciplinar;
5. Qualquer forma de retaliação resulta no agravamento das eventuais sanções;
6. Quando os comportamentos discriminatórios e/ou práticas de assédio sejam imputados a pessoas prestadoras ou fornecedoras de bens ou serviços ou pessoas trabalhadoras de empresas prestadoras ou fornecedoras de bens ou serviços, a A3ES deverá instaurar um processo de averiguações, podendo o contrato cessar com justa causa, pela violação do compromisso assumido pela A3ES de não tolerância ao assédio, ficando todo e qualquer encargo financeiro de carácter reparatório ou indemnizatório, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no artigo 28.º do Código do Trabalho, à responsabilidade da respetiva empresa e trabalhador(a) prestador(a) de serviço;
7. A reincidência de comportamentos abusivos por parte de um trabalhador(a) ou colaborador(a) da A3ES, ou prestador(a) de bens e serviços à A3ES, tendo como alvo a mesma pessoa ou outra, pode resultar na imediata cessação de protocolos

- de cooperação, contratos de trabalho, ou cessação dos contratos de fornecimento de bens e serviços;
8. A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de discriminação e assédio é da A3ES;
 9. Em casos particularmente graves e/ou no caso de se verificar a prova do incidente de assédio sexual e/ou moral, a A3ES prestará total apoio jurídico/técnico/financeiro ao(à) trabalhador(a) que tenha sido alvo desse comportamento abusivo para que possa recorrer à justiça civil e/ou criminal;
 10. Quaisquer pessoas cujo contrato de trabalho, contrato de prestação de serviços ou acordo de cedência tenha sido terminado com justa causa por violação deste Código de Conduta, torna-se inelegível para ser convidada, contratada ou nomeada para exercer futuramente quaisquer cargos ou funções na A3ES.

Capítulo III – Disposições finais

Artigo 13º - Publicitação

O presente código será disponibilizado na página da internet da A3ES, bem como divulgado junto de quem inicia funções de acordo com o previsto no artigo 3º do presente código.

Artigo 14º - Revisão

O presente Código será revisto de cinco em cinco anos, ou antes, sempre que tal se justifique.

Artigo 15º - Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor, após a sua aprovação em reunião do Conselho de Administração da A3ES, na data da sua publicitação e divulgação a todas os trabalhadores(as) e colaboradores(as) da A3ES.

Aprovado na reunião do Conselho de Administração de 26 de julho de 2023.