

**Reg-08/P01/V0.0 – CÓDIGO DE CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO****Preâmbulo**

O presente Código de Conduta pretende constituir, nos termos da Lei em vigor, uma referência para os elementos dos Órgãos Sociais, Colaboradores (Trabalhadores docentes, administrativos e técnicos, Investigadores, oradores, bolsheiros, estagiários, clientes, fornecedores e prestadores de serviços) e estudantes da Associação Cognitória Vasco da Gama (ACVG) e, conseqüentemente da Escola Universitária Vasco da Gama (EUVG) contribuindo para que toda a comunidade académica seja reconhecida como exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral da mesma, assegurando o seu direito a condições de trabalho, de formação e de educação que respeitem a sua dignidade individual.

A ACVG e a EUVG incentivam o respeito e a cooperação entre Órgãos Sociais, colaboradores e estudantes, num ambiente respeitoso e digno comprometendo-se assim, a defender os valores da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

O presente Código assume-se como um instrumento privilegiado na resolução de questões éticas, garantindo-se a sua conformidade com as práticas legais a que a ACVG e a EUVG estão sujeitas.

**ARTIGO 1.º  
(Objeto)**

O Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio (CCPCA) estabelece um conjunto de princípios e de deveres que devem ser observados no desempenho das atividades da ACVG e da EUVG, 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.

**ARTIGO 2.º  
(Âmbito de aplicação)**

1. O CCPCA vincula de forma transversal, e sem prejuízo dos Estatutos da EUVG e do restante normativo interno, todos os membros desta comunidade académica, independentemente da natureza da sua relação jurídica, nomeadamente a:
  - a) Membros dos órgãos sociais da entidade instituidora;
  - b) Membros dos órgãos académicos da EUVG;
  - c) Trabalhadores docentes, administrativos e técnicos, colaboradores, parceiros, investigadores, oradores, bolsheiros, estagiários, clientes, fornecedores e prestadores de serviços;
  - d) Estudantes, independentemente do seu estatuto e regime de frequência.



---

**Reg-08/P01/V0.0 – CÓDIGO DE CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO**

2. O presente código aplica-se aos sujeitos indicados no número anterior que realizem atividades na ACVG e/ou na EUVG, ou que colaborem com estas, tanto durante como fora do horário normal de trabalho, da prestação de serviço, da colaboração ou das atividades académicas, incluindo o local habitual de trabalho e das atividades académicas e locais de estágio (dentro ou fora das instalações), bem como viagens de trabalho e de estudo.
3. O CCPCA aplica-se a todos os órgãos da ACVG e da EUVG, a todos os sectores de Serviços e, ainda, ao Centro de Investigação Vasco da Gama (CIVG).

**ARTIGO 3.º  
(Natureza)**

1. O CCPCA é parte integrante do sistema normativo interno da ACVG e da EUVG e a sua observância é obrigatória para todas as pessoas que trabalham, colaboram ou estudam na instituição.
2. O CCPCA deve ser referido nos contratos de trabalho, aquisição de bens e serviços e acordos de estágio, devendo passar a ser parte integrante dos contratos que venham a ser celebrados, e divulgado às pessoas, singulares ou coletivas, com as quais já tenham sido celebrados contratos e/ou acordos/protocolos.
3. As entidades contratadas e protocoladas devem cumprir os princípios e o compromisso de não tolerância ao assédio assumido pela ACVG e a EUVG.
4. Nos contratos de aquisição de bens e serviços, e sempre que se considere pertinente, deve incluir-se cláusula que determine a possibilidade de cessação do contrato com fundamento na violação dos princípios e compromissos assumidos pela ACVG e pela EUVG nesta matéria.

**ARTIGO 4.º  
(Princípios gerais)**

1. No exercício das suas atividades, funções e competências os elementos da comunidade académica da ACVG/EUVG identificados no artigo 2.º devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da ACVG e da EUVG, no respeito pelos princípios:
  - a) Da dignidade da pessoa humana e dos direitos e bens jurídicos a ela associados, proibindo qualquer forma de tratamento desumano ou degradante;
  - b) Da promoção de condições de trabalho dignas que não comprometam o bem-estar físico e psicológico no ambiente 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

**Reg-08/P01/V0.0 – CÓDIGO DE CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO**

trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convecções políticas ou ideológicas e filiação sindical;

- d) Da não tolerância e prevenção à prática do assédio e intimidação no trabalho e nas atividades académicas, dentro e fora do local de trabalho e dos locais das demais atividades académicas, devendo todos promover o respeito mútuo e o tratamento entre pessoas ser feito com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes.
2. Qualquer elemento da comunidade académica encontra-se impedido de adotar comportamentos discriminatórios entre si ou para com terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades da ACVG e da EUVG, nomeadamente com base na raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, religião ou crença.

**ARTIGO 5.º  
(Comportamentos ilícitos)**

1. Para efeitos do presente código entende-se que o assédio compreende um conjunto de comportamentos (ativos ou omissivos) que lesem ou sejam adequados a colocar em perigo a integridade física e psíquica de outra pessoa ou grupo de pessoas, a sua liberdade de determinação, a liberdade sexual, a honra, a reserva da vida privada, a identidade cultural e a integridade pessoal ou a integridade económica.
2. São expressamente proibidos os seguintes comportamentos por serem suscetíveis de serem considerados assédio:
- a) Assédio Sexual
- I. Insinuações sexuais
    - i. Observações, piadas ou comentários sobre a aparência física;
    - ii. Piadas ou comentários ofensivos de carácter sexual.
  - II. Atenção sexual não desejada
    - i. Convites para encontros indesejados e não correspondidos;
    - ii. Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual;
    - iii. Propostas indesejadas de carácter sexual através de e-mail, SMS ou através de sites e redes sociais;
    - iv. Telefonemas, cartas, SMS, e-mail ou imagens de carácter sexual ofensivos;
    - v. Olhares sexuais insinuantes;
    - vi. Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada;
    - vii. Gestos, toques e olhares sexuais indesejados;



**Reg-08/P01/V0.0 – CÓDIGO DE CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO**

- viii. Pressão para encontros sexuais ou para conversas sobre a vida sexual.
  - III. Contacto físico e agressão sexual:
    - i. Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar);
    - ii. Agressão ou tentativa de agressão sexual.
  - IV. Aliciamento sexual:
    - i. Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de oportunidades, de emprego, de notas/classificações mais altas, de progressão profissional ou melhoria das condições de trabalho.
  - V. Assédio de género:
    - i. Insultos, atitudes hostis e degradantes relacionadas com a identidade e expressão de género e orientação sexual.
- b) Assédio Laboral e Académico
- I. Abuso de poder
    - i. Estabelecer metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;
    - ii. Sonegar informação relevante para o exercício profissional e/ou de aprendizagem;
    - iii. Atribuir funções desadequadas à categoria profissional ou exigir desempenho desadequado ao nível de aprendizagem do estudante;
    - iv. Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem necessidade;
    - v. Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados sem identificar o autor das mesmas.
  - II. Isolamento
    - i. Promover isolamento ou falta de contacto em relação a colegas de trabalho e/ou por via de falta de contacto com chefias.
  - III. Desvalorização
    - i. Desvalorização sistemática do trabalho com vista a humilhar e ridicularizar;
    - ii. Realização de críticas do trabalho e/ou desempenho académico sem apresentação de alternativas de melhoria.
- c) Assédio Moral
- I. Ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante visando diminuir a autoestima da vítima;



---

**Reg-08/P01/V0.0 – CÓDIGO DE CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO**

- II. Ridicularizar, com conteúdo ofensivo, características referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde, etc.;
  - III. Espalhar rumores e comentar a vida pessoal de outrem;
  - IV. Criar sistematicamente situações objetivas de stress, de modo a provocar no destinatário da conduta o seu descontrolo.
3. O assédio no local de trabalho e no ambiente académico compreende comportamentos que, quando analisados isoladamente, até podem não ser considerados ilícitos mas, se considerados no seu conjunto, são aptos a criar na vítima um desconforto e mal-estar capazes de ferir a dignidade pessoal e profissional, a integridade moral e psíquica, a tal ponto de poderem ter reflexos na prestação laboral e académica e na própria saúde, não se encontrando limitado aos comportamentos elencados nas alíneas do número anterior.
4. Situações de carácter isolado, ainda que não se considerem assédio, podem constituir crime, devendo ser tratadas no âmbito penal e/ou disciplinar.
5. 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, mas não serão consideradas assédio por não possuírem um carácter 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.
6. 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 cortesios ocasionais.

**ARTIGO 6.º**  
**(Autores e Vítimas)**

Pode ser autor ou vítima de assédio qualquer elemento da comunidade académica da ACVG/EUVG e terceiros que interajam com estas.



---

**Reg-08/P01/V0.0 – CÓDIGO DE CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO****ARTIGO 7.º  
(Denúncia)**

1. Qualquer membro da comunidade académica da ACVG/EUVG que julgue ter sido vítima ou que tenha testemunhado diretamente um ato de assédio deve reportar a situação, fundamentadamente, através do Canal de Denúncias, admitindo-se a sua apresentação de forma anónima.
2. As pessoas que apresentem queixa ou denúncia de situações de assédio são especialmente protegidas nos termos da Política de Privacidade do Canal de Denúncias e da Política de Tratamento de Denúncias e Não Retaliação da ACVG.

**ARTIGO 8.º  
(Apresentação da queixa ou denúncia)**

1. A denúncia 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 eventualmente existentes.
2. A queixa ou denúncia, se meramente verbal, deve ser reduzida a escrito.
3. A ACVG/EUVG assegura a existência e a disponibilização de um canal de denúncias externo *online* e interno (trabalhadores).

**ARTIGO 9.º  
(Procedimentos e responsabilidade civil)**

1. Cabe à Direção da ACVG, na qualidade de entidade empregadora e de entidade instituidora da EUVG, a competência para instaurar procedimento disciplinar nos termos legalmente previstos, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho, quando levados a cabo por algum trabalhador (docente, administrativo, técnico, investigador).
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 prevista nos termos da lei.
3. A prática de assédio confere à vítima o direito a indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o disposto no artigo 29.º, n.º 4, conjugado com o artigo 28.º, ambos do Código do Trabalho.
4. Quando os comportamentos suscetíveis de indiciarem práticas de assédio sejam imputados a bolseiros ou a estagiários cabe à Direção da ACVG, ou em quem esta delegar, a competência, instaurar um processo de inquérito tendente ao apuramento dos factos, podendo o contrato de bolsa/estágio, ou demais instrumentos jurídicos, cessarem cessar com fundamento na violação grave dos deveres do

**Reg-08/P01/V0.0 – CÓDIGO DE CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO**

bolseiro/estagiário, nomeadamente, pela violação do compromisso assumido pelas ACVG/EUVG de não tolerância ao assédio.

5. Quando os comportamentos suscetíveis de indiciarem 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, cabe à Direção da ACVG, ou a quem este delegue a competência, instaurar um processo de inquérito tendente ao apuramento dos factos, podendo o contrato cessar com fundamento em justa causa, pela violação do compromisso assumido pela ACVG/EUVG de não tolerância ao assédio.
6. Quando os comportamentos suscetíveis de indiciarem práticas de assédio sejam imputados a estudantes da EUVG, cabe à Direção da ACVG, nos termos estatutário, ou a quem esta delegue a competência, instaurar, nos termos do respetivo Regulamento do Estudante, o correspondente procedimento disciplinar.

**Artigo 10.º**  
**(Publicidade da decisão)**

Quando esteja em causa a prática de assédio no trabalho, 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 11.º**  
**(Denúncias de assédio em contexto laboral)**

1. A denúncia de assédio em contexto laboral pode também ser efetuada junto da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, nos endereços eletrónicos que os respetivos *sites* disponibilizam para o efeito.
2. A prática de assédio pela ACVG enquanto entidade empregadora, denunciada à ACT, constitui justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do(a) trabalhador(a).

**ARTIGO 12.º**  
**(Medidas preventivas)**

Cabe à Direção da ACVG, ou a quem esta delegue a competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consulta regular aos trabalhadores da ACVG e aos estudantes da EUVG;
- b) Consulta regular de dirigentes dos órgãos académicos, aos responsáveis e chefias diretas;



---

**Reg-08/P01/V0.0 – CÓDIGO DE CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO**

- c) Verificação da existência e operacionalidade de canais de denúncia, assegurando-se que os mesmos observam as normas legais, designadamente, em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da inexistência de represálias sobre denunciantes e participantes;
- d) Conceção e implementação de um plano de formação específico e regular que tenha o enfoque na prevenção do assédio e na promoção da não discriminação;
- e) Desenvolvimento de uma estratégia de informação e divulgação sobre a prevenção do assédio;
- f) Proceder à divulgação do presente código a todos os trabalhadores e restante comunidade académica da ACVG/EUVG;
- g) No processo de admissão, fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente código por parte da pessoa contratada.

**ARTIGO 13.º**  
**(Apoio à vítima)**

A ACVG/EUVG garante a implementação de medidas para oferecer apoio psicológico e psicoterapêutico, designando profissionais especializados em saúde mental, através do Gabinete de Apoio Psicológico e Social, com recurso a metodologias de intervenção individual ou em grupo e baseadas em abordagens especializadas, nomeadamente abordagem psicoterapêutica em trauma, terapia afirmativa ou terapia cognitivo-comportamental, às vítimas de assédio da comunidade académica.

**ARTIGO 14.º**  
**(Norma revogatória)**

O presente Código revoga o Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, aprovado pela ACVG, em 22 de março de 2018.

**ARTIGO 15.º**  
**(Entrada em vigor)**

O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção da ACVG e pelo Conselho de Direção da EUVG, devendo, ainda, ser mesmo objeto de ratificação em sede de Assembleia-Geral da ACVG.





---

**Reg-08/P01/V0.0 – CÓDIGO DE CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO**

## FICHA TÉCNICA

### Designação:

Reg- 08/P01\_ CÓDIGO DE CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

### Versão 0.0

### Aprovado por

Direção da ACVG

Assinado por: **António José Silva das Neves Pereira**

Num. de Identificação: 11515581  
(António José da Silva das Neves Pereira, Dr.)

### Data de aprovação

(Aprovado em reunião de 19 de julho de 2024)

Conselho de Direção da EUVG

Assinado por: **Ferdinando Bernardino de Freitas**  
Num. de Identificação: 12149864  
Data: 2024.07.19 18:52:48+01'00'

(Professor Doutor Ferdinando de Freitas)



### Data de aprovação

(Aprovado em reunião plenária de 17 de julho de 2024)