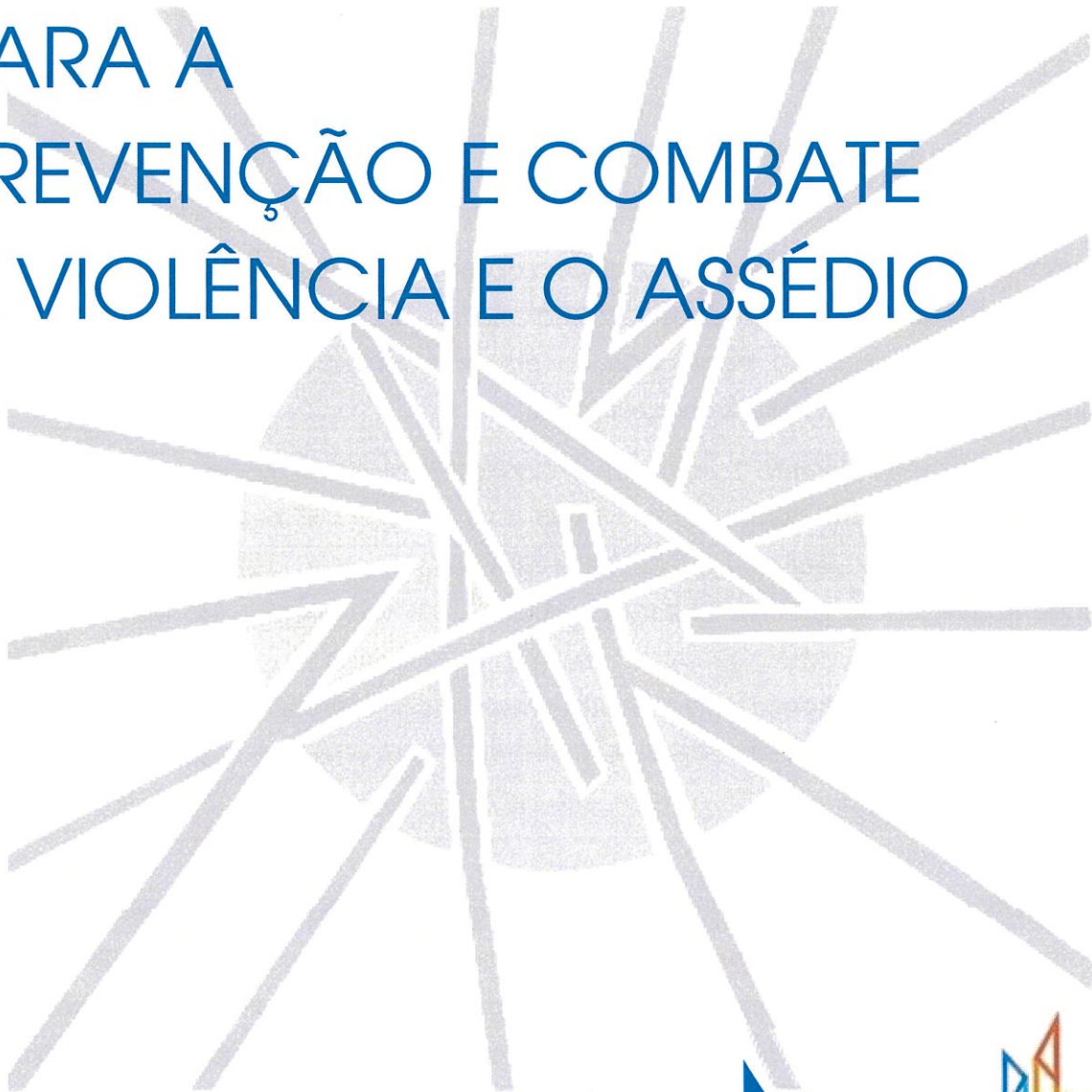


MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE À VIOLÊNCIA E O ASSÉDIO



UNIVERSIDADE
DA MAIA



INSTITUTO
POLITÉCNICO
DA MAIA IPMAIA



MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate à Violência e o Assédio



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, reforçando-se o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no local de trabalho.

As alterações legislativas decorrentes do disposto nas alíneas k) e l) do n.º 1 do art.º 127º do CT, passaram a impor às entidades empregadoras a obrigatoriedade de adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho (sempre que a entidade tenha sete ou mais trabalhadores) e a instauração de procedimento disciplinar sempre que se tenha conhecimento de alegadas situações desse tipo.

Com a aprovação do presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate à Violência e o Assédio dá-se, assim, cumprimento não só a esse imperativo legal, mas, sobretudo, a um compromisso que a Maiêutica – Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L. (MAIÊUTICA), enquanto entidade empregadora e como entidade instituidora da Universidade da Maia (UMAIA) e do Instituto Politécnico da Maia (IPMAIA), assume na prevenção e no combate a todos os comportamentos que afetem a dignidade das pessoas no trabalho e na sua vivência académica, definindo uma política de não tolerância em relação a essas condutas e considerando o assédio no trabalho como uma violação ao conceito de trabalho digno e um atentado à dignidade humana.

Não obstante nunca se ter registado qualquer denúncia de assédio moral e/ou sexual ao longo da sua história, nem dos estabelecimentos de ensino superior por si instituídos, a MAIÊUTICA, enquanto entidade empregadora, está firmemente empenhada em manter nos seus locais de trabalho e no *campus* académico uma política de prevenção e combate a toda e qualquer forma de assédio e/ou violência, assente, ou não, em fatores discriminatórios com base no seu estatuto universitário e social, idade, sexo, ascendência, 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, ou quaisquer outros fatores de discriminação.



MAIÊUTICA

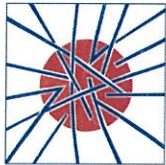
Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate à Violência e o Assédio

Face ao enquadramento legal acima descrito, o presente Código tem como foco não só as relações entre os/as trabalhadores/as docentes e não docentes e o exercício disciplinar da MAIÊUTICA sobre eles/as, quando se verificarem situações de assédio, mas também, e em particular, as relações entre docentes e não docentes com estudantes, bolseiros/as, estagiários/as e outras pessoas ou entidades contratadas no âmbito da aquisição de bens ou serviços. As suas respetivas condutas encontram-se abrangidas pelo compromisso de não tolerância assumido pela MAIÊUTICA relativamente à poliformia dos comportamentos de assédio, podendo ser sujeitos/as a sanções de natureza disciplinar, ao abrigo dos regulamentos disciplinares da UMAIA e do IPMAIA, no caso dos/as estudantes, ou de natureza contratual ou administrativa nos restantes casos, através dos meios legalmente previstos.

Para além da obrigatoriedade legal de aprovar e implementar um código de conduta e boas práticas visando a prevenção e combate ao assédio moral e sexual em contexto laboral e académico (quer entre docentes, trabalhadores/as não docentes e estudantes, quer entre pares), a prevenção da violência e assédio no local de trabalho e no *campus* académico requiere uma abordagem múltipla e multifacetada:

- a) Informar as comunidades laboral e académica sobre a adoção de uma política de “tolerância zero” da Administração da MAIÊUTICA e dos órgãos de gestão da UMAIA e do IPMAIA relativamente a comportamentos que o possam configurar, promovendo iniciativas de sensibilização junto dos/as estudantes, docentes, investigadores/as e demais colaboradores/as, garantindo que as nossas instituições são espaços de liberdade, incompatíveis com situações de assédio moral e sexual;
- b) Dar formação a todo o pessoal docente e não docente sobre discriminação injusta (o assédio é uma forma de discriminação indireta);
- c) Informar os/as trabalhadores/as docentes e não docentes, bem como os/as estudantes sobre a legislação vigente em matéria de combate ao assédio e quais as vias disponíveis na MAIÊUTICA, na UMAIA e no IPMAIA para a ele reagirem;
- d) Realizar inquéritos periódicos a todos os membros das comunidades laboral e académica sobre se foram objeto de comportamentos suscetíveis de configurar assédio sexual e/ou moral;
- e) Criar canais para apresentação de denúncias de assédio, aberto a todos os membros das comunidades laboral e académica, com mecanismos ágeis de avaliação imparcial que permitam tramitar adequadamente as situações em causa;
- f) Desenvolver os procedimentos disciplinares que se revelem necessários em função da veracidade e gravidade das situações;



MAIÉTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate à Violência e o Assédio

g) Reforçar o papel das Associações de Estudantes na prevenção e combate de comportamentos deste tipo.

No plano internacional, a Carta Social Europeia, no seu artigo 26.º, com vista a assegurar o exercício efetivo do direito de todas as pessoas trabalhadoras à proteção da sua dignidade no trabalho, impõe que sejam promovidas a sensibilização, a informação e a prevenção em matéria de assédio no local de trabalho, ou em relação ao trabalho, e a adoção das medidas apropriadas para proteger as referidas pessoas contra tais comportamentos.

A própria OIT - Organização Internacional do Trabalho, nas suas normas mais recentes, tem reservado um grande espaço para a reflexão e análise deste complexo fenómeno. Reconhecendo o direito de todas as pessoas a um mundo do trabalho livre de violência e assédio, fornecendo a primeira definição internacional de violência e assédio no mundo do trabalho (incluindo a violência e o assédio baseados no género), e proporcionando um quadro comum de ação, a Convenção n.º 190/2019 (adotada em 21 de junho de 2019) e a Recomendação n.º 206 são as mais recentes contribuições da OIT sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho, aplicando-se a todos os agentes no mundo laboral: dirigentes, trabalhadores/as com vínculo laboral, trabalhadores/as independentes, estagiários/as, trabalhadores/as em formação, entre outros.

Assim,

Reconhecendo que o assédio viola cinco direitos fundamentais: direito ao respeito da dignidade pessoal, direito à igualdade e não discriminação, direito à integridade física e moral, direito à segurança no emprego e direito ao trabalho, e

Reconhecendo o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho e académico livre de violência e de assédio, e

Reconhecendo que a violência e o assédio no mundo do trabalho constituem uma violação ou abuso dos direitos humanos, e que o assédio e a violência são uma ameaça à igualdade de oportunidades e são inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho digno, e

Reconhecendo a importância de uma cultura de trabalho e académica com base no respeito mútuo e na dignidade do ser humano destinada a prevenir a violência e o assédio, e

Reconhecendo que a violência e o assédio afetam a saúde psicológica, física e sexual das pessoas, a dignidade e o ambiente familiar e social, e

Reconhecendo que a violência e o assédio com base no género afetam de forma desproporcionada as mulheres, e reconhecendo que uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao género, que aborde as causas subjacentes e os fatores de risco, incluindo os estereótipos



MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate à Violência e o Assédio

de género, a multiplicidade e a intersecção das formas de discriminação, e a desigualdade das relações de poder com base no género, é essencial para acabar com o assédio e a violência no mundo do trabalho e académico, e

Considerando que a violência e o assédio são incompatíveis com a cultura académica e a promoção de empresas sustentáveis e afetam negativamente a organização do trabalho, as relações no local de trabalho, o empenho do trabalhador, a reputação da empresa, e a produtividade, e

Considerando que a MAIÊUTICA tem a importante responsabilidade de promover um ambiente geral de tolerância zero à violência e ao assédio, com vista a facilitar a prevenção de tais comportamentos e práticas, e que todos os intervenientes no mundo do trabalho e académico devem abster-se, prevenir e combater o assédio e a violência,

A MAIÊUTICA, após auscultação dos órgãos de gestão da UMAIA e do IPMAIA, aprova o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate à Violência e o Assédio.



MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate à Violência e o Assédio



DISPOSIÇÕES INTRODUTÓRIAS

Artigo 1.º **Objeto**

O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate à Violência e o Assédio estabelece um conjunto de princípios e de regras que devem ser observados no desempenho das atividades da MAIÊUTICA, da UMAIA e do IPMAIA, constituindo um instrumento autorregulador de ação e promotor de uma política ativa que visa identificar, prevenir, gerir, eliminar e punir comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio.

Artigo 2.º **Compromisso e Princípios Gerais**

1. A MAIÊUTICA, enquanto entidade empregadora, promove e incentiva o respeito mútuo e a cooperação entre todos os colaboradores, num ambiente de relações laborais saudáveis, dignas e respeitadas, repudiando expressamente comportamentos sociais adversos e qualquer prática de assédio moral e/ou sexual, por serem incompatíveis com a dignidade da pessoa humana.
2. Todos os membros da comunidade académica (trabalhadores docentes, trabalhadores não docentes e estudantes/bolseiros) devem beneficiar de um ambiente digno de trabalho, promotor do seu desenvolvimento pessoal e profissional, e livre de intimidação e de assédio moral e/ou sexual.
3. É expressamente proibida a adoção de comportamentos discriminatórios com base no estatuto universitário e social, idade, sexo, ascendência, 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, ou quaisquer outros fatores de discriminação.
4. O incumprimento dos princípios e obrigações constantes do presente Código fica sujeito às sanções legalmente previstas.



MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate à Violência e o Assédio

Artigo 3.º **Âmbito de Aplicação**

1. O presente Código é aplicável a todos os trabalhadores e trabalhadores docentes e não docentes e a todos os titulares de cargos de gestão ou dirigentes da MAIÊUTICA, da UMAIA e do IPMAIA, independentemente da sua função, vínculo contratual ou posição hierárquica, não só no relacionamento recíproco, como nas relações que, em nome das instituições, são estabelecidas com entidades terceiras, de forma duradoura ou ocasional.
2. Inclui-se também no âmbito de aplicação deste Código o universo dos e das estudantes, bolsiros e bolsieras, estagiários e estagiárias, bem como entidades ou pessoas contratadas no âmbito de procedimentos de aquisição de bens ou serviços, na medida em que as respetivas condutas se encontram, igualmente, abrangidas pelo compromisso de tolerância zero assumido pela MAIÊUTICA, pela UMAIA e pelo IPMAIA, relativamente a todo o tipo de comportamentos de assédio moral e/ou sexual.
3. O presente Código aplica-se a todas as relações no âmbito da atividade da MAIÊUTICA, da UMAIA e do IPMAIA, quer se desenvolvam no horário normal de trabalho ou fora dele, nas instalações do *Campus Académico* ou fora dele, quando realizadas quer presencialmente ou através de tecnologias de informação e comunicação.

Artigo 4.º **Aplicação na regulação de relações profissionais e comerciais**

1. O presente Código deve ser objeto de menção nos contratos de trabalho, de aquisição de bens e serviços, de bolsa e de estágio, devendo passar a ser parte integrante dos contratos que venham a ser celebrados no futuro, e divulgado às pessoas, singulares ou coletivas, com as quais a MAIÊUTICA tenha já celebrado esses contratos.
2. As pessoas e/ou entidades contratadas devem agir de acordo com os princípios e o compromisso de não tolerância ao assédio assumido pela MAIÊUTICA e pelas suas instituições de ensino superior.
3. Nos contratos de aquisição de bens, serviços, bolsas e estágios deve incluir-se uma cláusula que determine a possibilidade de cessação com fundamento na violação comprovada dos princípios e compromissos assumidos pela MAIÊUTICA, pela UMAIA e pelo IPMAIA nesta matéria.

Artigo 5.º **Definições de assédio**

1. Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado e reiterado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito



MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate à Violência e o Assédio

de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2. Para efeitos do número anterior, constituem fatores de discriminação os elencados no nº3 do artigo 2.º do presente Código.
3. O assédio moral consiste em ataques físicos ou verbais, de conteúdo ofensivo ou humilhante, percecionados como abusivos, abrangendo a violência física ou psicológica, com caráter reiterado, designadamente os comportamentos constantes na Tabela I anexa ao presente Regulamento.
4. O assédio sexual consiste num comportamento indesejado de caráter sexual ou outros comportamentos em função do género ou com conotação sexual, percecionados como abusivos, que afetam a dignidade da pessoa visada, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física, com caráter reiterado, designadamente os comportamentos constantes na Tabela I anexa ao presente Regulamento.
5. Podem designar situações potenciadoras de assédio, designadamente, as seguintes:
 - a) A cultura organizacional que não sancione comportamentos intimidatórios;
 - b) Transformações súbitas na organização e na estruturação do trabalho;
 - c) Insegurança no emprego;
 - d) Relações insatisfatórias entre trabalhadores/as ou entre trabalhadores/as e superiores hierárquicos;
 - e) Exigências excessivas de trabalho;
 - f) Conflito ao nível das funções desempenhadas;
 - g) Comportamentos discriminatórios e intolerância;
 - h) Problemas pessoais e comportamentos aditivos.
6. Situações de caráter isolado, ainda que se não considerem assédio, podem constituir crime, devendo ser tratadas no âmbito penal e/ou disciplinar.
7. 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 são consideradas assédio por não possuírem um caráter reiterado);
 - c) O legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar;
 - d) A avaliação e a gestão do desempenho;
 - e) As decisões relativas à organização e estruturação do trabalho, desde que conformes com o contrato de trabalho e com a legislação laboral em vigor;
 - f) A pressão decorrente do exercício das funções.



MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate à Violência e o Assédio

8. Não constitui assédio sexual, designadamente:
- a) Os elogios ocasionais;
 - b) A livre aproximação romântica, que não seja indesejada, entre as pessoas a quem este Código se refere, com exceção de relacionamentos próximos e/ou íntimos entre professores e estudantes em relação aos quais aqueles tenham responsabilidade direta nos estudos ou na vida académica, que são estritamente proibidos.

Artigo 6.º **Autores e Vítimas**

Pode ser autor ou vítima de assédio qualquer pessoa da comunidade académica, designadamente estudante, trabalhador da MAIÊUTICA, bolseiro, estagiário, prestador de serviço e terceiros que com ela interajam.



PREVENÇÃO DO ASSÉDIO

Artigo 7.º **Medidas preventivas**

Cabe à MAIÊUTICA, mediante aprovação do seu Conselho de Administração, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consulta regular aos trabalhadores de dirigentes de todos os órgãos e serviços;
- b) Verificação da existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se 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;
- c) Conceção e implementação de um plano de formação específico e regular que tenha o enfoque na prevenção do assédio e na promoção da igualdade de género;
- e) Desenvolvimento de uma estratégia de informação e divulgação específica relativa à prevenção do assédio;
- d) Divulgação do presente Código a todos os trabalhadores e estudantes;



MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate à Violência e o Assédio

- e) No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código;
- f) Inclusão nos programas de acolhimento de estudantes, docentes, investigadores/as, trabalhadores/as (técnicos/as, administrativos/as e de gestão), bem como de empresas e pessoas prestadoras de serviços.



PROCEDIMENTO INTERNO DE REPORTE E DENÚNCIA DE ASSÉDIO

Artigo 8.º **Queixa ou denúncia**

1. Qualquer pessoa abrangida por este Código, que se considere alvo de assédio no trabalho dentro da MAIÊUTICA, da UMAIA e do IPMAIA deve reportar a situação ao seu superior hierárquico imediato, ou ao superior hierárquico a seguir caso o assediador seja o superior hierárquico imediato, ou diretamente ao Presidente do Conselho de Administração da entidade instituidora.
2. Qualquer estudante da UMAIA ou do IPMAIA que se considere alvo de assédio deve reportar a situação respetivamente ao Reitor ou ao Presidente.
3. Qualquer pessoa que tenha conhecimento de práticas suscetíveis de indiciar situações de assédio deve denunciá-las a qualquer das entidades referidas nos números anteriores, devendo prestar colaboração em eventuais processos disciplinares ou de outra natureza que venham a ter lugar.
4. As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não sejam trabalhadores da MAIÊUTICA devem ser objeto de queixa junto da ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho.
5. Quando se conclua que a queixa ou denúncia é infundada ou dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória, em particular quando a própria queixa configura assédio, a MAIÊUTICA ou a entidade em que as respetivas competências estejam delegadas promove a instauração do respetivo procedimento



MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate à Violência e o Assédio

disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha, designadamente a comunicação ao Ministério Público.

Artigo 9.º

Regime de proteção ao queixoso, denunciante e testemunhas

1. As pessoas que apresentem queixa ou denúncia de situações de assédio são especialmente protegidas pela MAIÊUTICA em relação a todas as formas possíveis de retaliação ou tentativas de retaliação, não podendo ser prejudicadas ou sancionadas disciplinarmente, sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo anterior, sendo o seu anonimato assegurado dentro dos limites impostos por lei.
2. As situações de retaliação estão, assim como o assédio, sujeitas a procedimento disciplinar.
3. A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, zelo e diligência.

Artigo 10.º

Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia

1. A queixa ou denúncia deve ser o mais detalhadas possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, designadamente as circunstâncias de tempo, modo e lugar, identidade da vítima e do assediador, bem como, se for possível, dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.
2. A queixa ou denúncia, se meramente verbal, deve ser reduzida a escrito.
3. A MAIÊUTICA assegura a existência e a disponibilização de um canal de denúncias *online*, que possibilite com segurança a apresentação e o seguimento da denúncia e garanta a sua exaustividade, integridade e conservação, a confidencialidade da identidade ou o anonimato do denunciante e a confidencialidade da identidade de terceiros mencionados na denúncia, estando impedido o seu acesso a pessoas não autorizadas.
4. O canal de denúncia interna a que se refere o número anterior encontra-se disponível na página de internet da MAIÊUTICA, da UMAIA e do IPMAIA:
 - a) MAIÊUTICA: <https://www.maieutica.pt/pt/denuncia-interna>;
 - b) UMAIA: <https://www.umaia.pt/pt/denuncia-interna>;
 - c) IPMAIA: <https://www.ipmaia.pt/pt/denuncia-interna>.

Artigo 11.º

Receção e seguimento da denúncia

1. A pessoa denunciante, desde que não mantenha o anonimato, tem direito a ser informada das diligências tomadas.



MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate à Violência e o Assédio

2. A entidade recetora notifica por correio eletrónico ou carta registada a pessoa denunciante sobre a entrada da denúncia, no prazo de sete dias após a sua receção formal, informando que a mesma se encontra em apreciação.
3. A entidade recetora verifica as alegações contidas na denúncia e pratica os atos internos adequados a fim de aferir a sua veracidade, comunicando ao/à denunciante as medidas previstas ou adotadas para dar seguimento à denúncia.
4. Havendo fortes indícios da prática de assédio, a entidade recetora encaminha o processo para o Gabinete de Assessoria Jurídica, a quem competirá a instauração de procedimento disciplinar.
5. A Maiêutica poderá assegurar, caso necessário, apoio psicoterapêutico à pessoa vítima de assédio.



REGIMES SANCIONATÓRIOS

Artigo 12.º

Procedimentos e responsabilidade civil

1. Compete ao Conselho de Administração da MAIÊUTICA, ou quem a este delegue, 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, quando levados a cabo por trabalhadores/as.
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 a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o disposto nos artigos 28.º e 29.º, n.º 4, do Código do Trabalho.
4. Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a trabalhador ou trabalhadora docente e não docente, o Conselho de Administração da MAIÊUTICA, ou a quem este delegue a competência, instaura um processo



MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate à Violência e o Assédio

de averiguações tendente ao apuramento dos factos, aplicando-se o disposto no artigo 328.º e seguintes do Código do Trabalho.

5. Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a estudante, o Conselho de Administração da MAIÊUTICA, ou a quem este delegue a competência, instaura um processo de averiguações tendente ao apuramento dos factos, aplicando-se o disposto no Regulamento Disciplinar do Estudante.
6. Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a bolseiro/a, o Conselho de Administração da MAIÊUTICA, ou a quem este delegue a competência, instaura um processo de averiguações tendente ao apuramento dos factos, podendo o contrato de bolsa cessar com fundamento na violação grave dos deveres do/a bolseiro/a.
7. Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a estagiários/as, o Conselho de Administração da MAIÊUTICA, ou a quem este delegue a competência, instaura um processo de averiguações tendente ao apuramento dos factos, podendo os respetivos contratos, ou demais instrumentos jurídicos que os vinculem à MAIÊUTICA, cessar com fundamento na violação grave dos deveres do/a estagiário/a, nomeadamente, pela violação do compromisso assumido pela Instituição de não tolerância ao assédio.
8. Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a prestadores/as ou fornecedores/as de bens ou serviços ou trabalhadores/as de empresas prestadoras ou fornecedoras de bens ou serviços, o Conselho de Administração da MAIÊUTICA, ou a quem este delegue a competência, instaura um processo de averiguações tendente ao apuramento dos factos, podendo o contrato cessar com fundamento em justa causa, pela violação do compromisso assumido pela MAIÊUTICA de não tolerância ao assédio.

Artigo 13.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.



MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate à Violência e o Assédio



DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 14.º **Publicitação e divulgação**

O presente Código é divulgado a todos os/as trabalhadores/as da MAIÊUTICA e restante comunidade académica da UMAIA e do IPMAIA, devendo ser disponibilizado nas páginas da internet destas instituições.

Artigo 15.º **Entrada em Vigor**

O presente Regulamento entra em vigor após a sua aprovação pelo Conselho de Administração da Maiêutica.

Campus Académico, 29 de novembro de 2022
O Presidente do Conselho de Administração da
MAIÊUTICA – Cooperativa de Ensino Superior, CRL

(Prof. Doutor Domingos Oliveira Silva)



MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate à Violência e o Assédio

Tabela I

Assédio Moral		
Conceito	Dimensões	Comportamentos
<p>O assédio moral é um conjunto de comportamentos indesejados percebidos como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada, podendo consistir em ataques verbais com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física.</p> <p>Tem como objetivo diminuir a autoestima das pessoas alvo e, em última instância, a sua desvinculação do local de trabalho. As vítimas são envolvidas em situações perante as quais têm, em geral, dificuldade em defender-se.</p>	Isolamento social	<ul style="list-style-type: none">• Promover o isolamento do/a trabalhador/a ou a falta de contacto com outros colegas de trabalho e chefias• Desprezar ou ignorar o/a trabalhador/a• Transferir o/a trabalhador/a para um local isolado, não lhe atribuindo quaisquer tarefas
	Perseguição profissional	<ul style="list-style-type: none">• Desvalorizar sistematicamente o trabalho realizado pelo/a trabalhador/a• Estabelecer regularmente metas e objetivos inalcançáveis e prazos inexecutáveis• Atribuir sistematicamente funções desadequadas ao objeto do contrato ou desadequadas das competências do/a trabalhador/a• Solicitar frequentemente trabalhos urgentes sem que haja essa necessidade• Omitir sistematicamente informações necessárias para o desempenho da função do/a trabalhador/a relativas ao funcionamento da Maiêutica e das suas IES, mas facultando-as aos restantes trabalhadores/as
	Intimidação	<ul style="list-style-type: none">• Fazer sistematicamente ameaças de despedimento• Gritar recorrentemente com o/a trabalhador/a, criando um clima de intimidação• Criar sistematicamente situações de stress, de modo a provocar o descontrolo do/a trabalhador/a
	Humilhação pessoal	<ul style="list-style-type: none">• Humilhar, direta ou indiretamente, o/a trabalhador/a devido a características físicas ou psicológicas• Insultos, atitudes hostis e comentários jocosos e degradantes, relacionados com a identidade e expressão de género, raça, orientação sexual ou religiosa, problemas de saúde ou deficiências físicas• Espalhar reiteradamente rumores ou comentários maliciosos sobre o/a trabalhador/a, incluindo blogs ou <i>cyberbullying</i>



MAIËUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate à Violência e o Assédio

Tabela II

Assédio Sexual		
Conceito	Dimensões	Comportamentos
<p>O assédio sexual é um conjunto de comportamentos indesejados, percebidos como abusivos e ameaçadores, de natureza física, verbal ou não verbal, revestindo carácter sexual, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, envio de mensagens de teor sexual, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou o efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa para obtenção de emprego ou progressão profissional.</p> <p>Geralmente são comportamentos reiterados podendo ser também únicos e de carácter explícito e ameaçador.</p>	Insinuações sexuais	<ul style="list-style-type: none">• Observações, piadas ou comentários ofensivos sobre o aspeto físico, o género ou a orientação sexual do/a trabalhador/a• Piadas ou comentários ofensivos de carácter sexual
	Atenção sexual não desejada	<ul style="list-style-type: none">• Convites para encontros inesperados, indesejados e não correspondidos• Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual, feitas de forma verbal ou através de telefonema, e-mail, SMS, carta, imagens de carácter sexual ofensivo, sites e redes sociais• Gestos, toques e olhares sexuais indesejados• Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada• Pressão para encontros sexuais ou para conversas sobre a vida sexual
	Contactos físicos e agressão sexual	<ul style="list-style-type: none">• Promover intencionalmente o contacto físico não desejado e inesperado (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar)• Agredir ou tentar agredir sexualmente o/a trabalhador/a
	Aliciamento	<ul style="list-style-type: none">• Fazer de modo direto ou insinuado convites e pedidos de favores sexuais associados à promessa de obtenção de emprego, de notas/classificações mais altas, ou da melhoria das condições de trabalho, da evolução na carreira ou de progressão salarial• Tentativas de contacto físico perturbador e não desejado, pedidos de favor sexual com o objetivo ou efeito de obter vantagens ou de fazer chantagens, usando de estratégias de coação da vontade do/a trabalhador/a



MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate à Violência e o Assédio

Tabela III

A dinâmica da violência e do assédio	
Violência horizontal Violência e assédio perpetrado entre colegas de trabalho	<p>Este conceito incorpora a violência e o assédio que são perpetrados por uma pessoa que atualmente ou anteriormente, direta ou indiretamente, trabalha com a vítima – mesmo que o/a agressor/a e a vítima estejam em diferentes departamentos.</p> <p>Este tipo de violência pode ser física, psicológica e/ou sexual e inclui abuso verbal, <i>bullying</i>, <i>mobbing</i> e <i>cyber-bullying</i>.</p>
Violência vertical Violência e assédio perpetrado entre superiores hierárquicos/as e subordinados/as	<p>Este conceito inclui a violência e o assédio resultantes de atos que ocorrem entre pessoas de diferentes níveis hierárquicos. O fator determinante centra-se na diferenciação entre a pessoa que agride ser considerada um/a “colega de trabalho” ou “superior hierárquico”. Se a vítima estiver diretamente numa posição hierárquica inferior à do/a agressor/a, o ato é considerado assédio e violência perpetrado pela pessoa com funções de supervisão.</p> <p>O assédio por abuso de poder é caracterizado por uma desigualdade de poder entre a “pessoa que assedia” e a “pessoa assediada”. A pessoa que assedia exerce o seu poder para intimidar uma vítima que ocupa uma posição subordinada na escala hierárquica. O abuso de poder pode ser verbal (por exemplo através de intimidação ou de abuso psicológico), ou pode ser de ordem física, com atos de violência e agressão.</p> <p>Embora menos comuns, os/as trabalhadores/as também podem cometer violência e assédio contra superiores/as hierárquicos ou entidades empregadoras.</p>
Violência mista Violência e assédio perpetrado por superiores hierárquicos/as e por colegas de trabalho	<p>Este tipo de assédio e de violência é perpetrado por superiores hierárquicos/as e também por colegas de trabalho. A iniciativa da violência e do assédio começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento</p>
Violência por parte de terceiros Violência e assédio perpetrado por estudantes/clientes/fornecedores/candidatos a emprego ou estágio	<p>Este tipo de assédio e de violência é perpetrado pelas pessoas beneficiárias de um serviço personalizado da responsabilidade funcional da vítima, ao contrário do público em geral que não tem qualquer relação legítima com o/a trabalhador/a ou com o local de trabalho. Os exemplos de clientes incluem estudantes, clientes, fornecedores, candidatos a emprego ou estágio, com algum interesse relacionado com o trabalho da vítima, etc. Estes tipos de violência e de assédio podem variar entre aplicação da força física e o abuso verbal, tanto dentro como fora do local de trabalho.</p>