

**UNIVERSIDADE NOVA DE LISBOA****Reitoria****Despacho n.º 3658/2024**

**Sumário:** Aprova o Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação da Universidade NOVA de Lisboa.

Com a publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, foram feitas alterações ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Em particular, a alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho e a alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, passaram a exigir às entidades empregadoras a obrigatoriedade de adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e de instaurar procedimento disciplinar sempre que tiverem conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, e os respetivos Planos de Ação para o período de 2023-2026, aprovados pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023, de 14 de agosto, reconhecem a Igualdade e a Não Discriminação como condição para a construção de um futuro sustentável para Portugal e apelam a um compromisso coletivo de todos os setores da sociedade, incluindo as Instituições de Ensino Superior, na adoção de várias medidas e na implementação de ações concretas.

Por outro lado, a União Europeia aprovou a Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025 com vista a promover uma União da Igualdade, na qual tanto os homens como as mulheres, em toda a sua diversidade, sejam livres de seguir o caminho que escolherem na vida, tenham as mesmas oportunidades para prosperar e possam participar na sociedade europeia e liderá-la em igualdade de circunstâncias. No mesmo ano, aprovou também o Plano de Ação da União Europeia contra o Racismo 2020-2025, o qual estabelece uma série de medidas e objetivos para combater a discriminação racial e promover uma sociedade mais igualitária e inclusiva em toda a região e, em 2021, aprovou a Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030 com vista a garantir a plena participação de pessoas com deficiência na sociedade e na economia, em condições de igualdade com as demais pessoas.

Portugal fez também parte dos países que ratificaram a Convenção do Conselho da Europa sobre a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica, também conhecida como Convenção de Istambul, e que identifica diversas formas de violência de género, entre elas, o assédio e a discriminação. Enquanto membro da Organização das Nações Unidas, Portugal está comprometido com a implementação dos Objetivos da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (ODS), e conta com o contributo das universidades através do conhecimento e das boas práticas que estabelecem, inspirando outras instituições na sociedade a seguirem o seu exemplo.

A Universidade NOVA de Lisboa, no seu desígnio de promover uma sociedade mais justa e próspera, assume um compromisso de respeito pelos direitos humanos e, muito em particular, pelo direito à igualdade e à não discriminação, e espera que toda a sua comunidade atue de acordo com as políticas e procedimentos da Universidade, nomeadamente aqueles que estão contemplados nos Estatutos da Fundação Universidade NOVA de Lisboa, nos Estatutos da Universidade NOVA de Lisboa, no Código de Ética da Universidade NOVA de Lisboa, no Plano Estratégico da Universidade NOVA de Lisboa 2020-2030, na Política da Universidade NOVA de Lisboa para a Igualdade de Género, Oportunidades Iguais e Diversidade, no Plano de Igualdade de Género da Universidade NOVA de Lisboa, no Regulamento do Provedor do Estudante, no Regulamento Disciplinar dos Estudantes da Universidade NOVA de Lisboa e, mais recentemente, no Manifesto de Inclusão da Aliança EUTOPIA.

Baseando-se na legislação nacional em vigor, nas diretivas europeias, nas boas práticas recomendadas internacionalmente, e nos próprios regulamentos internos da instituição, a Universidade NOVA de Lisboa entendeu ser necessário adotar uma abordagem estrutural para a prevenção e combate ao

assédio e à discriminação, através de um código de conduta que permita orientar e esclarecer dúvidas de teor concetual sobre esta matéria e, por outro lado, definir os procedimentos a realizar sempre que seja denunciada a ocorrência dessas situações na universidade.

Deste modo, a Universidade NOVA de Lisboa reitera a sua política de não tolerância em relação a qualquer tipo de comportamentos de assédio ou discriminação na universidade e procura garantir um ambiente seguro de ensino e aprendizagem, de investigação e de trabalho a toda a sua comunidade.

Assim, com vista a dar cumprimento ao imperativo legal existente e ao compromisso institucional de promover e garantir o respeito pelos direitos humanos, igualdade e não discriminação, tendo sido promovida a consulta pública, nos termos do artigo 101.º do Código do Procedimento Administrativo e do n.º 3 do artigo 110.º do RJIES e tendo obtido parecer favorável do Colégio de Diretores e ao abrigo do artigo 134.º do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, e no exercício da competência prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 21.º dos Estatutos da Universidade Nova de Lisboa, publicados em anexo ao Despacho Normativo n.º 3/2020, de 22 de janeiro, aprovo o seguinte regulamento.

14 de março de 2024. – O Reitor, Professor Doutor João Sàágua.

## **Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação da Universidade Nova de Lisboa**

### **CAPÍTULO I**

#### **Disposições Introdutórias**

##### **Artigo 1.º**

#### **Objeto e norma habilitante**

1 – O presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação da Universidade NOVA de Lisboa, doravante CCPCAD-NOVA, estabelece um conjunto de princípios e procedimentos que devem ser observados nos espaços e atividades da Universidade NOVA de Lisboa, doravante NOVA, sempre que ocorram situações de assédio ou discriminação.

2 – O presente CCPCAD-NOVA tem por normas habilitantes o artigo 71.º, n.º 1, alínea k), da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada em anexo pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, o artigo 127.º, n.º 1, alínea k), do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, e o artigo 9.º, n. 7, do RJIES – Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, aprovado pela Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, na sua redação atual.

##### **Artigo 2.º**

#### **Âmbito de aplicação**

O CCPCAD-NOVA vigora em todos os espaços e atividades da NOVA, sendo aplicável a todos/as os/as trabalhadores/as que integram as suas entidades constitutivas, independentemente do vínculo jurídico que detenham, a estudantes, visitantes, pessoas convidadas e a qualquer pessoa que estabeleça uma relação jurídica, comercial ou de mera colaboração, ocasional ou duradoura, com a NOVA.

##### **Artigo 3.º**

#### **Princípios gerais**

1 – A NOVA assume uma política de não tolerância em relação ao assédio e à discriminação.

2 – Todas as pessoas que estudam, trabalham, colaboram ou visitam a NOVA beneficiam de um ambiente seguro, livre de assédio moral e/ou sexual e de qualquer forma de discriminação, de forma a permitir o seu pleno desenvolvimento profissional e pessoal.

3 – São expressamente proibidas práticas ou comportamentos que configurem, por qualquer meio, formas de assédio ou discriminação em todas as atividades da NOVA, dentro ou fora dos seus espaços e instalações, de forma presencial ou virtual, pelas pessoas abrangidas pelo CCPCAD-NOVA, nos termos do artigo 2.º

#### Artigo 4.º

##### **Definições**

1 – Entende-se por assédio o comportamento praticado em contexto laboral ou académico no âmbito das atividades da NOVA, que tenha como objetivo ou efeito, qualquer que seja o meio adotado, perturbar ou constranger uma pessoa, afetar a sua dignidade, expor a sua intimidade ou vida privada ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 29.º do Código do Trabalho.

2 – Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior.

3 – Entende-se por discriminação qualquer prática, distinção ou exclusão que, em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social, orientação sexual, idade, estado de saúde, estado civil, estatuto de migrante ou refugiado, identidade de género, expressão de género, ou de qualquer combinação destes fatores, tenha por objetivo ou efeito sujeitar uma pessoa a um tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável.

## CAPÍTULO II

### **Procedimento interno**

#### Artigo 5.º

##### **Denúncia**

1 – Qualquer pessoa abrangida pelo CCPCAD-NOVA, nos termos do artigo 2.º, que se considere vítima de assédio ou de discriminação ou que testemunhe ou tenha conhecimento de práticas ou comportamentos que, por qualquer meio, indiciem a ocorrência de assédio ou discriminação, em espaços ou atividades da NOVA, pode apresentar denúncia.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior, a NOVA transmitirá ainda às entidades competentes qualquer prática de assédio ou de discriminação passível de responsabilidade penal prevista nos termos da lei.

3 – Toda a denúncia infundada e dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contenha matéria difamatória ou injuriosa, é suscetível de procedimento disciplinar contra o/a denunciante, sem prejuízo da responsabilidade penal que lhe possa ser imputável nos termos da lei.

#### Artigo 6.º

##### **Garantias dos denunciadores e dos denunciados**

1 – As pessoas que denunciem situações suscetíveis de configurar comportamentos de assédio ou de discriminação beneficiam das garantias dos denunciadores previstas nos termos da lei e são especialmente protegidas pela NOVA em relação a qualquer tipo de retaliação, na forma tentada ou consumada, não podendo ser prejudicadas ou sancionadas disciplinarmente, sendo o seu anonimato assegurado.

2 – As situações de retaliação ocorridas no contexto referido no número anterior estão sujeitas a instauração de procedimento disciplinar.

3 – A informação recebida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência, zelo e independência da estrutura hierárquica à qual pertence a vítima ou a pessoa que apresenta a denúncia, de acordo com o previsto nos termos da lei e dos regulamentos aplicáveis.

4 – Sem prejuízo das demais garantias aplicáveis, a pessoa visada por uma denúncia tem direito, de acordo com o previsto na lei, à informação sobre o conteúdo da denúncia, direito a ser ouvida e direito a apresentar a sua defesa antes da decisão sobre os factos que lhe foram atribuídos.

#### Artigo 7.º

##### **Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia**

1 – Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 5.º, a denúncia é apresentada por escrito, podendo o/a denunciante identificar-se ou apresentar a denúncia anonimamente.

2 – A denúncia apresentada deve conter uma descrição clara, precisa, completa e verdadeira dos factos ocorridos que podem constituir assédio ou discriminação, incluindo as datas e locais, bem como a identificação das pessoas envolvidas, indicando, na medida do possível, meios de prova que possam documentar ou testemunhar os acontecimentos.

3 – As denúncias podem ser realizadas em canal privilegiado disponível na página institucional da NOVA em [www.unl.pt](http://www.unl.pt) e nas páginas institucionais de cada uma das suas Unidades Orgânicas, podendo também ser apresentadas presencialmente no Gabinete de Igualdade e Inclusão da Reitoria.

#### Artigo 8.º

##### **Procedimento e responsabilidade**

1 – Recebida a denúncia, nos termos do artigo 5.º, a NOVA promoverá o procedimento que considere adequado, em função dos indícios fácticos e probatórios nela constantes.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior, a NOVA instaurará procedimento disciplinar, de acordo com o previsto nos termos da lei e dos regulamentos aplicáveis, sempre que estejam em causa práticas ou comportamentos que, por qualquer meio, indiquem a ocorrência de assédio ou discriminação, em espaços ou atividades da NOVA.

3 – Para além do disposto no número anterior, a NOVA considera-se no direito de imputar os deveres e responsabilidades constantes do CCPCAD-NOVA a qualquer pessoa abrangida pelo mesmo, de acordo com o disposto no artigo 2.º, independentemente da relação jurídica que detenha com a NOVA, devendo, por conseguinte, ser-lhe aplicadas as consequências contratual e legalmente previstas.

4 – A prática de assédio ou discriminação confere às vítimas o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o previsto na lei.

5 – A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, nos termos do n.º 2 do artigo 29.º do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.

### CAPÍTULO III

#### **Prevenção do assédio e discriminação**

#### Artigo 9.º

##### **Medidas preventivas**

Cabe às entidades constitutivas da NOVA adotar outras medidas de prevenção do assédio e discriminação não previstas neste Código ou complementares em relação às que já foram definidas, tais como:

a) Promover ações de sensibilização dirigidas à comunidade universitária para a prevenção de situações de assédio e discriminação;

b) Promover formação sobre assédio, discriminação e gestão de conflitos a todo o pessoal, incluindo às chefias;

- c) Definir os meios adequados à divulgação e visibilidade do CCPCAD-NOVA a todos os membros da comunidade universitária e externamente;
- d) Celebrar parcerias com organizações da sociedade civil com experiência em questões de assédio ou discriminação para obter orientação e melhores práticas;
- e) Definir as políticas internas necessárias para apoiar o CCPCAD-NOVA;
- f) Prever um sistema de apoio às eventuais vítimas de assédio ou discriminação (por exemplo, apoio psicológico e/ou aconselhamento jurídico).

#### CAPÍTULO IV

#### **Disposições finais**

##### Artigo 10.º

#### **Publicitação e divulgação**

O CCPCAD-NOVA é divulgado a toda a Comunidade da NOVA, estando disponível na página da internet da NOVA e no Portal de Denúncias da NOVA.

##### Artigo 11.º

#### **Dúvidas e casos omissos**

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação do CCPCAD-NOVA são resolvidos por despacho do Reitor.

##### Artigo 12.º

#### **Entrada em vigor**

O presente CCPCAD-NOVA entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Diário da República*.

317487994