

## **CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO**

O CAUP – Centro de Investigação em Astronomia e Astrofísica da Universidade do Porto, associação privada sem fins lucrativos de utilidade pública, pessoa coletiva nº 502 216 450, com sede na Rua das Estrelas 4150-762 Porto, em cumprimento do disposto no artigo 127.º, n.º1, alínea k) do Código do Trabalho, aditada pela Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto, bem como em conformidade com a Lei nº 93/2021, adota o presente CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO, doravante simplesmente designado CÓDIGO DE CONDUTA.

**Preâmbulo:** O CAUP incentiva o respeito e a cooperação, promovendo um ambiente de trabalho digno e de sã convivência, não sendo toleradas nem admissíveis quaisquer práticas de assédio. O CAUP visa igualmente assegurar a igualdade de acesso e tratamento, independentemente de questões de género e de ordem social, política, étnica ou religiosa, entre outras.

O CÓDIGO DE CONDUTA consubstancia a base orientadora para identificar, prevenir e combater a discriminação e o assédio nas atividades do CAUP, tendo sido desenvolvido como política para esse efeito. Visa igualmente descrever as regras e os procedimentos a seguir quando ocorram potenciais atos de discriminação ou de assédio, ou ainda de má conduta.

Qualquer situação não prevista/mentionada neste documento será tratada e analisada pela DIREÇÃO DO CAUP e pela/o COMISSÁRIA/O PARA A DIVERSIDADE E INCLUSÃO DO CAUP, conforme adequado.

### **1. Âmbito de aplicação**

O CÓDIGO DE CONDUTA aplica-se a todos os/as investigadores, docentes, colaboradores, bolseiros, estudantes, estagiários, comunicadores de ciência, pessoal técnico, bem como a consultores, prestadores de serviços, associados e demais utilizadores das instalações do CAUP, na medida em que a sua atuação decorra da sua relação com o CAUP, independentemente da natureza do vínculo existente.

Abrange igualmente todas as atividades realizadas no âmbito do CAUP, dentro ou fora do horário de trabalho, no local habitual de atividade ou fora deste, incluindo deslocações em serviço.

Para efeitos do disposto neste documento, a referência a “trabalhador/a” abrange qualquer uma das pessoas atrás identificadas.

### **2. Princípios gerais e responsabilidade**

O CAUP promove condições dignas de trabalho, e assume uma política de não tolerância relativamente à prática de assédio, discriminação ou intimidação.

O incumprimento dos princípios constantes do presente CÓDIGO DE CONDUTA fica sujeito às sanções legalmente previstas.

Especificamente no que diz respeito a relações profissionais e comerciais:

- O CÓDIGO DE CONDUTA deve ser referido nos contratos de trabalho, aquisição de bens e serviços, bolsas e estágios, devendo passar a ser parte integrante dos contratos que venham a ser celebrados, e divulgado às pessoas, singulares ou coletivas, com as quais o CAUP tenha já celebrado esses contratos.
- As entidades contratadas ou entidades com as quais o CAUP estabeleça protocolos ou parcerias devem cumprir os princípios e o compromisso de não tolerância ao assédio **ou** discriminação assumido pelo CAUP.
- Nos contratos de aquisição de bens, serviços, bolsas e estágios deve incluir-se uma cláusula que determine a possibilidade de cessação do contrato com fundamento na violação dos princípios e compromissos assumidos pelo CAUP nesta matéria.

### 3. Definições

Para efeitos de aplicação do presente CÓDIGO DE CONDUTA, entende-se que:

- Constitui DISCRIMINAÇÃO o ato pelo qual é feita distinção social, com base em diferentes fatores, que seja apta a levar à exclusão social. Podem ser fatores de discriminação, nomeadamente, a ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade e expressão de género, estado civil, situação familiar, situação económica, habilitações académicas, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, características físicas, território de origem, língua, religião, convicções políticas e filiação sindical.
- Entende-se por ASSÉDIO o comportamento indesejado, e que tenha como objetivo ou efeito perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, caracterizado pela intencionalidade e repetição, e que pode ser moral ou sexual.
- O ASSÉDIO MORAL consiste em ataques, físicos ou verbais, de conteúdo ofensivo ou humilhante, percecionados como abusivos, abrangendo a violência física ou psicológica. O assédio moral pode traduzir-se, designadamente, nos comportamentos ofensivos constantes no Anexo A do CÓDIGO DE CONDUTA.
- O ASSÉDIO SEXUAL consiste num comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos com conotação sexual, com o objetivo ou o efeito já referidos, que afetem a dignidade do/a trabalhador/a visado/a, sob a forma verbal, não verbal ou física. O assédio sexual pode assumir várias dimensões, designadamente as constantes no Anexo B do CÓDIGO DE CONDUTA.

Práticas isoladas da natureza das descritas nos Anexos A e B, mesmo que não repetidas e que, por isso, não possam ser legalmente consideradas assédio, constituem má conduta e também uma potencial violação deste CÓDIGO DE CONDUTA. Estas serão também tratadas em termos disciplinares.

### 4. Autores/as e vítimas

Pode ser autor/a ou vítima de potencial assédio ou discriminação ou má conduta qualquer trabalhador/a do CAUP, bem como prestadores de serviço ou terceiros que interajam com o CAUP.

## 5. Queixa ou denúncia

O/a trabalhador/a que considere estar a ser vítima de ato de discriminação ou de assédio deve participar a ocorrência. Deve ainda ponderar participar a ocorrência o/a trabalhador/a que testemunhe este tipo de comportamentos, tendo em consideração a preferência da alegada vítima e a gravidade e impacto da situação ocorrida.

Se a denúncia for feita por terceiros, salvo se existirem testemunhas diretas do evento ou provas das práticas em causa, é necessário o consentimento da(s) potencial(is) vítima(s) antes de se iniciar o processo disciplinar.

A queixa ou denúncia deve ser apresentada conforme se descreve no ponto 7.

Quando se concluir que a queixa ou denúncia contém conteúdo difamatório — incluindo quando a própria queixa configura assédio, discriminação ou má conduta — a DIREÇÃO DO CAUP tomará as medidas adequadas. Tal incluirá a aplicação do descrito no ponto 7.1 ou a promoção da instauração do procedimento disciplinar apropriado, na sequência do descrito no ponto 7.2.

As situações e comportamentos que possam configurar violação do presente CÓDIGO DE CONDUTA, praticados por pessoas externas ao CAUP devem ser objeto de queixa, a ser feita pela alegada vítima, pela DIREÇÃO DO CAUP ou por qualquer outra pessoa que tenha conhecimento do ocorrido. A queixa deve ser dirigida à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), ou à organização competente, conforme o caso.

## 6. Proteção às pessoas queixosas, denunciante e testemunhas

As pessoas queixosas, denunciantes e testemunhas de situações de possível violação deste CÓDIGO DE CONDUTA são protegidas pelo CAUP no que respeita a todo o tipo de retaliação ou tentativas de retaliação, não podendo ser prejudicadas nem sancionadas disciplinarmente, sem prejuízo do disposto no ponto anterior (referente a queixas/denúncias infundadas ou que constituem elas próprias má conduta).

As situações de retaliação estão sujeitas a procedimento disciplinar.

A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo.

## 7. Procedimento interno em caso de potencial violação do CÓDIGO DE CONDUTA

Em caso de possível situação de violação do presente CÓDIGO DE CONDUTA, o procedimento a desenvolver internamente baseia-se nos seguintes princípios:

- O interesse de todas as partes em agir com a discrição necessária para proteger a dignidade e a privacidade de cada pessoa;
- A não divulgação de qualquer informação a outras partes não envolvidas no incidente;
- As queixas devem ser investigadas e tratadas com o máximo de sigilo e celeridade;
- Todas as partes envolvidas devem ser ouvidas de forma imparcial e beneficiar de um tratamento equitativo;
- As queixas devem ser sustentadas com base em informações detalhadas;

- Caso seja provada a ocorrência de violação deste CÓDIGO DE CONDUTA, serão tomadas medidas adequadas contra quem a tenha levado a cabo, podendo estas incluir, para além de outras medidas disciplinares, a perda do estatuto de colaborador do CAUP, a perda do estatuto de associado efetivo do CAUP ou a cessação de contrato com o CAUP;
- O/as autores/as de acusações falsas poderão ser alvo de processos disciplinares;
- As denúncias anónimas são desconsideradas, sem prejuízo do apuramento de eventuais responsabilidades criminais.

Em caso de suspeita de violação do CÓDIGO DE CONDUTA, pode haver uma abordagem informal ou um procedimento formal, tal como descrito de seguida.

Em qualquer dos casos, sempre que uma ocorrência dê lugar a medidas disciplinares ou punitivas, ou a uma penalização informal, deve ser mantido um registo do processo. Este registo consistirá num breve relatório, a ser elaborado pelo/a recetor/a da queixa (ou seja, pela pessoa ou órgão contactado para apoio, referido acima).

## 7.1. Abordagem preliminar

Em determinadas situações, as pessoas podem não estar conscientes de que o seu comportamento é inadequado, indesejado ou inaceitável. Nesses casos, uma abordagem direta, imediata e assertiva, que envolva os intervenientes, poderá conduzir a um esclarecimento do sucedido e à cessação do comportamento. Desta forma, é possível corrigir eficazmente a situação sem necessidade de recorrer ao formalismo associado ao procedimento disciplinar (conforme descrito no ponto 7.2).

Nestes casos, as pessoas envolvidas, se assim o entenderem, podem enveredar por esta abordagem, comunicando e solicitando o apoio da chefia (chefe de serviço ou chefe de equipa científica ou membro da DIREÇÃO DO CAUP) ou do/a COMISSÁRIO/A PARA A DIVERSIDADE E INCLUSÃO DO CAUP.

Na sequência dessa abordagem, a DIREÇÃO DO CAUP (ou apenas alguma(s) das suas pessoas membros, caso o episódio envolva alguém deste órgão) será informada e deverá desenvolver medidas preventivas apropriadas para eliminar comportamentos e evitar danos. Deverá ainda decidir as medidas que toma (ou não) e informar a(s) pessoa(s) afetada(s) por essas medidas, idealmente no prazo de 10 dias úteis.

Se, apesar das medidas preventivas, a(s) pessoa(s) infratora(s) repetir(em) o comportamento que viola o CÓDIGO DE CONDUTA, deve ser iniciado um procedimento disciplinar.

## 7.2. Procedimento formal

Dependendo da alegação de violação do presente CÓDIGO DE CONDUTA, será aberto um procedimento disciplinar que, sem prejuízo das regras constantes no Código do Trabalho, obedecerá ao seguinte:

- A queixa ou denúncia deve ser apresentada por escrito, de forma o mais detalhada possível, e incluir uma descrição precisa dos factos que podem constituir violações do presente CÓDIGO DE CONDUTA, o momento e a localização do(s) episódio(s), bem como a identidade das pessoas envolvidas. A pessoa que apresenta a queixa deve anexar provas documentais, caso as possua.

- A queixa deve ser enviada, através de email, à/ao COMISSÁRIA/O PARA A DIVERSIDADE E INCLUSÃO DO CAUP ([com.diversity@astro.up.pt](mailto:com.diversity@astro.up.pt)) ou, caso seja mais apropriado, diretamente para a DIREÇÃO DO CAUP ([direcao@astro.up.pt](mailto:direcao@astro.up.pt)). A adequação da pessoa destinatária do envio da queixa deve ser ponderada pela pessoa queixosa e deve excluir qualquer pessoa envolvida na ocorrência.
- Em qualquer dos casos, a DIREÇÃO DO CAUP - com eventual exclusão de alguma(s) das suas pessoas membros, caso o episódio envolva alguém deste órgão - tomará conhecimento de todas as queixas de potencial violação do presente CÓDIGO DE CONDUTA.
- O procedimento interno deve ser circunscrito ao conhecimento das pessoas envolvidas.
- A DIREÇÃO DO CAUP realiza a investigação da queixa recebida, ou delega-a numa comissão nomeada para o efeito. Em qualquer um destes casos, esta comissão será constituída por um número ímpar de pessoas membros, e um mínimo de 3 pessoas, sendo que nenhuma delas pode estar, de modo algum, envolvida nas alegadas violações do CÓDIGO DE CONDUTA, devendo ainda evitar-se potenciais conflitos de interesse. Esta comissão deverá ter ao seu dispor os meios necessários, acesso às informações e documentação que possam estar relacionados com o caso, sendo que todos os recursos humanos estão obrigados a cooperar.
- A comissão referida acima, responsável pela investigação, elabora um relatório conciso que deverá incluir os factos e indicando, se possível, circunstâncias agravantes ou atenuantes, e propondo a tomada de decisão final;
- A DIREÇÃO DO CAUP (excluindo, caso existam, as pessoas envolvidas) deverá, em resultado da conclusão do procedimento, decidir se toma medidas disciplinares e quais, e informar a(s) pessoa(s) afetada(s) por essas medidas.
- As medidas disciplinares ou punitivas a aplicar serão adequadas à gravidade dos factos e à reincidência da(s) pessoa(s) a quem essas medidas se destinam.

### 7.3 Prazos

O procedimento deverá seguir os seguintes prazos:

- Confirmação da receção da queixa ou denúncia: até 5 dias úteis.
- Início da análise/investigação: até 10 dias úteis.
- Conclusão do procedimento: idealmente até 30 dias úteis.
- Comunicação da decisão: até 10 dias úteis após a conclusão.

## 8. Tratamentos de Dados Pessoais (RGPD)

O tratamento de dados relacionados com queixas de potencial violação do CÓDIGO DE CONDUTA será efetuado em conformidade com o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD). Os dados serão usados apenas para:

- Prevenção e repressão de má conduta.
- Cumprimento de obrigações legais.

Serão adotadas medidas de segurança e confidencialidade. O período de conservação dos dados será limitado ao estritamente necessário.

## 9. Divulgação, Formação, e Sensibilização

O CÓDIGO DE CONDUTA será divulgado no website do CAUP e nos locais destinados à afixação de informação nas instalações do CAUP.

Do processo individual de admissão dos/as trabalhadores/as fará parte integrante uma declaração de aceitação das normas vigentes no presente CÓDIGO DE CONDUTA.

Será promovida formação regular sobre prevenção de má conduta e serão sensibilizadas as chefias para deteção precoce de comportamentos inadequados.

## 10. Atualização, Aprovação e Vigência

Este documento será atualizado sempre que necessário, sendo que qualquer atualização deve ser aprovada pela DIREÇÃO DO CAUP após a consulta pública de todos os/as trabalhadores/as.

A presente versão do CÓDIGO DE CONDUTA foi **aprovada pela DIREÇÃO DO CAUP em 2025/11/28**, substituindo a anterior, e entra em vigor na mesma data.

## Anexo A - Dimensões de assédio moral

### A.1. Comportamentos praticados no âmbito do assédio moral:

- a) Desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas ou pessoas subordinadas hierarquicamente;
- b) Promover o isolamento social de colegas de trabalho ou de pessoas subordinadas hierarquicamente;
- c) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica de colegas de trabalho ou pessoas subordinadas hierarquicamente;
- d) Fazer recorrentes ameaças de despedimento ou de cessação de contrato;
- e) Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexequíveis;
- f) Atribuir repetidamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- g) Apropriar-se habitualmente de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar a autoria dos mesmos;
- h) Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento;
- i) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- j) Solicitar recorrentemente trabalhos urgentes sem que haja essa necessidade;
- k) Falar repetidamente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
- l) Criar sistematicamente situações objetivas de stress, de modo a levar a pessoa destinatária da conduta a perder o controlo;
- m) Não atribuir constantemente quaisquer tarefas ao/à trabalhador/a, traduzindo-se na falta de ocupação efetiva;
- n) Omitir sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções do/a trabalhador/a relativas ao funcionamento do CAUP, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais trabalhadores/as.
- o) Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre a vítima.

### A.2. Não constitui assédio moral, designadamente:

- a) O conflito laboral isolado ou pontual;
- b) Um desentendimento ou mal-entendido;
- c) O legítimo exercício do poder hierárquico ou poder disciplinar, designadamente de avaliação de desempenho e qualidade ou de instauração de um processo 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 tida por normal inerente ao exercício de cargos de responsabilidade.

## Anexo B - Dimensões de assédio sexual

### **B.1 Comportamentos praticados no âmbito do assédio sexual:**

- a) Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- b) Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens de Internet, indesejados ou de teor sexual;
- c) Realizar telefonemas, enviar cartas, sms's ou e-mail's, ou efetuar quaisquer contactos através de redes sociais indesejados, de carácter sexual;
- d) Promover o contacto físico intencional e não solicitado, excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias e reiteradas.
- e) Fazer propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual;
- f) Fazer convites ou pedidos de favores sexuais associados à promessa de obtenção de emprego, melhores condições de trabalho, estabilidade no emprego ou carreira profissional ou outras vantagens profissionais, independentemente de essas promessas serem expressas diretamente ou simplesmente implícitas.

### **B.2. Não constitui assédio sexual, designadamente:**

- a) A livre aproximação romântica que não seja indesejada entre as pessoas a quem este
- a) CÓDIGO DE CONDUTA se aplique;
- b) Os elogios ocasionais adequados ao contexto socioprofissional.