



LABORATÓRIO DE INSTRUMENTAÇÃO
E FÍSICA EXPERIMENTAL DE PARTÍCULAS

CÓDIGO DE BOA CONDUTA

Para a prevenção e combate ao assédio no
trabalho

Março de 2022



Índice

Preâmbulo	3
Título I: Disposições Gerais	4
Artigo 1º - Objeto.....	4
Artigo 2º - Âmbito de aplicação	4
Artigo 3º - Princípios gerais	4
Artigo 4º - Assédio.....	5
Artigo 5º - Comportamentos ilícitos	6
Artigo 6º - Autores e Vítimas	7
Artigo 7º - Deveres do LIP	7
Artigo 8º - Deveres Individuais	8
Título II: Procedimento Interno	9
Artigo 9º - Denúncia e/ou participação.....	9
Artigo 10º - Regime de proteção da vítima e dos denunciantes.....	9
Artigo 11º - Procedimento de averiguação e resolução	10
Artigo 12º - Publicidade da decisão	10
Título III: Disposições Finais	11
Artigo 13º - Entrada em vigor e publicação	11



Preâmbulo

O LIP é uma associação de utilidade pública de âmbito nacional que participa e representa Portugal em várias organizações e colaborações científicas nacionais e internacionais, com forte ligação ao ensino universitário e responsabilidades públicas na formação e divulgação tecnológica e científica, e cujos elevados padrões são requeridos não só ao nível científico e profissional, mas também ético.

No âmbito da sua missão, o LIP assume o compromisso de basear a sua política de gestão dos recursos humanos no respeito pela diversidade, da não discriminação, da integridade e da dignidade da pessoa humana, assegurando, designadamente, o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade individual de cada um.

Todos os trabalhadores e membros do LIP devem beneficiar de um ambiente de trabalho promotor do seu desenvolvimento profissional e pessoal e livre de assédio moral e/ou sexual e de eventuais retaliações.

O assédio prejudica as relações de trabalho, sendo contrário aos princípios e políticas do LIP. Não são, por conseguinte, tolerados, nem admissíveis para o LIP e no LIP quaisquer práticas de desrespeito, assédio ou discriminação individual dos seus trabalhadores, titulares de órgãos dirigentes, investigadores, engenheiros, técnicos, administrativos, estudantes e demais membros, por serem incompatíveis com a integridade e a dignidade da pessoa.

O presente Código de Conduta tem como intuito prevenir, combater e eliminar comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho, nos termos da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, dando a conhecer um conjunto de princípios e regras pelos quais devem pautar-se todos os membros do LIP e terceiros que com estes interajam, no sentido de garantir a salvaguarda da integridade moral dos trabalhadores e outros membros do LIP ou das pessoas com quem estes se relacionem.



Título I: Disposições Gerais

Artigo 1º - Objeto

O presente Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho estabelece um conjunto de princípios e injunções que devem ser observados no cumprimento das actividades desenvolvidas no LIP, constituindo um instrumento autorregulador e a expressão de uma política ativa que visa dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

Artigo 2º - Âmbito de aplicação

1 - O presente Código aplica-se a todos os trabalhadores e colaboradores dos órgãos, polos e serviços do LIP, bolseiros, investigadores, estudantes, diretores e/ou titulares de cargos dirigentes do LIP, bem como às pessoas que, a qualquer título e independentemente da natureza jurídica da respetiva vinculação e das razões ou natureza da sua permanência no LIP, prestem funções ou serviços no LIP, ainda que tenham uma relação laboral com uma entidade empregadora distinta.

2 - O presente Código aplica-se às relações no âmbito da atividade desenvolvida no LIP e por causa desta, quer aconteçam presencialmente ou através de tecnologias de informação e comunicação, dentro ou fora do horário normal de trabalho, no local de trabalho habitual ou fora deste, incluindo viagens de trabalho, e durante todo o período em que as pessoas referidas no número precedente estejam associadas à Instituição.

3 - Para efeitos de aplicação do presente Código, a utilização da expressão *membros* do LIP abrange todas as pessoas referidas no n.º 1.

Artigo 3º - Princípios gerais

1 - O LIP assume uma política de não consentimento à prática de assédio no trabalho.

2 - O assédio e a intimidação são contrários à política do LIP e à promoção de condições dignas de trabalho.

3 - É proibida a prática de assédio dentro e fora do local de trabalho ou do horário normal de trabalho, por razões relacionadas com este.

4 - No exercício da sua atividade, o LIP e os seus membros devem atuar na prossecução dos fins e interesses do LIP e tendo em vista o respeito pelos princípios da não discriminação e de prevenção e combate ao assédio no local de trabalho.

5 - Os membros do LIP não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, baseados, nomeadamente, em idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, deficiência, doença crónica ou capacidade de trabalho reduzida, estado civil, situação familiar, situação económica, origem ou condição social, ascendência ou descendência familiar,



raça ou origem étnica, nacionalidade, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução e filiação sindical.

6 – São objeto de procedimento disciplinar e/ou comunicação às instituições e entidades competentes os comportamentos discriminatórios referidos no número precedente, quer entre os membros do LIP, quer destes para com terceiros.

7 – São também objeto de procedimento disciplinar e/ou comunicação às instituições e entidades competentes a utilização de cargo, função, ascendência hierárquica ou de qualquer privilégio, para manipulação de outrem ou obtenção de favores, bem como outros comportamentos tipificáveis como assédio.

Artigo 4º - Assédio

1 - Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado, nomeadamente aquele que seja baseado em fator de discriminação, praticado com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2 – O assédio pode ter cariz moral ou sexual e ser praticado aquando do acesso ao emprego, no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, ou fora dele, desde que haja conexão com o mesmo.

3 – O *assédio moral* consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, sob forma verbal ou não verbal, física ou psicológica, designadamente comportamentos reiterados que promovam, contribuam para ou visem:

- i) O isolamento social do membro do LIP;
- ii) A perseguição profissional do membro do LIP;
- iii) A intimidação do membro do LIP;
- iv) A humilhação pessoal do membro do LIP.

4 - O assédio moral pode ter – ou não – origem nalgum fator de discriminação, designadamente em razão de idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, deficiência, doença crónica ou capacidade de trabalho reduzida, estado civil, situação familiar, situação económica, origem ou condição social, ascendência ou descendência familiar, raça ou origem étnica, nacionalidade, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução e filiação sindical.

5 - O *assédio é sexual* quando se trate de um comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do género ou com conotação sexual, que afetem a dignidade do membro do LIP visado, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física, com carácter reiterado, podendo traduzir-se, designadamente, nas seguintes dimensões:

- i) Insinuações sexuais;
- ii) Atenção sexual indesejada;



iii) Contacto físico e agressão sexual;

iv) Aliciamento.

6 - Não constituem assédio os comportamentos ou condutas que correspondam ao exercício legítimo, pelo empregador, dos poderes que lhe são legalmente conferidos – designadamente os poderes de direção, hierárquico e disciplinar.

Artigo 5º - Comportamentos ilícitos

1 - Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio moral:

- a) - Fazer ameaças de despedimento recorrentes;
- b) - Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou prazos impossíveis de cumprir;
- c) - Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à respetiva categoria profissional;
- d) - Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- e) - Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento do LIP, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais;
- f) - Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;
- g) - Transferir o(a) trabalhador(a) de setor ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- h) - Criar sistematicamente situações objetivas de stress que provoquem no destinatário da conduta o seu descontrolo, designadamente alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.
- i) - Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas, subordinados ou dirigentes;
- j) - Promover o isolamento social de colegas, subordinados ou dirigentes;
- k) - Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica pessoal (física ou psicológica) de colegas, subordinados ou dirigentes;
- l) - Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas, subordinados ou dirigentes, sem identificação do autor das mesmas;
- m) – Desprezar, ignorar ou humilhar colegas, trabalhadores subordinados ou dirigentes, forçando o seu isolamento perante outros colegas e superiores hierárquicos;
- n) - Divulgar rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou dirigentes;
- o) - Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;



- p) – Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados, a superiores hierárquicos ou a dirigentes;
- q) – Insinuar sistematicamente que o trabalhador, colega de trabalho ou dirigente tem problemas mentais ou familiares;
- r) – Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de outros colegas, subordinados ou dirigentes;
- s) – Falar constantemente aos gritos ou de forma intimidatória;

2 - Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de 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 indesejados e de teor sexual;
- c) - Realizar telefonemas, enviar cartas, sms ou e-mails indesejados, de carácter sexual;
- d) - Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- e) - Promover o contacto físico intencional e não solicitado excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
- f) - Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou meramente insinuada;
- g) - Fazer perguntas intrusivas acerca da vida privada/sexual;
- h) - Fazer propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual;
- i) - Agressão ou tentativa de agressão sexual.

Artigo 6º - Autores e Vítimas

Pode ser autor ou vítima de assédio qualquer membro do LIP ou prestador de serviço, bem como qualquer terceiro que interaja com membros do LIP.

Artigo 7º - Deveres do LIP

Constituem obrigações do LIP, designadamente:

- a) – Promover um ambiente de trabalho respeitador dos valores institucionais e isento de discriminação ou de situações de assédio de qualquer natureza, e onde a diversidade, integração, justiça e equidade sejam protegidas;
- b) – Instaurar procedimentos internos de averiguação e resolução, de acordo com uma



abordagem rigorosa e estruturada, em resposta a situações de assédio/denúncia de assédio no contexto laboral;

- c) – Garantir a adequada proteção à vítima de assédio, sobretudo relativamente a formas de retaliação ou tentativas de retaliação;
- d) – Garantir a transparência de procedimentos junto das partes envolvidas [denunciante(s) e denunciado(s)] e o respeito pelos princípios da igualdade das partes e do contraditório;
- e) – Restringir o uso de sistemas tecnológicos sempre que verificada a correspondente utilização para fins discriminatórios;
- f) – Manter o registo de eventuais ocorrências de situações de assédio e dos seus elementos probatórios e testemunhais, assegurando a respetiva guarda em local seguro;
- g) – Cumprir procedimentos de segurança da informação física e digital no ambiente de trabalho, a fim de contribuir para a proteção do LIP e seus membros, fornecedores, prestadores de serviços e outros terceiros envolvidos.

Artigo 8º - Deveres Individuais

1 – Todos os *membros* do LIP devem manter uma conduta ética e profissional, agindo com honestidade e integridade, honrando os valores e princípios deste Código, designadamente nos seguintes termos:

- a) – Adotar atitudes e comportamentos em respeito dos direitos fundamentais da pessoa humana;
- b) – Manter e cultivar um relacionamento profissional correto e uma conduta respeitosa e cordial, de modo a desenvolver um forte espírito de cooperação e coesão, empregando todas as suas capacidades no cumprimento das ações que lhe sejam confiadas, e usando de lealdade para com o LIP e todos os seus membros;
- c) – Respeitar o valor inerente a cada indivíduo, independentemente do seu género, estado civil, formação, nacionalidade, religião ou posição religiosa, orientação sexual, convicção ou filiação política ou sindical, de ser portador de deficiência física ou mental, entre outras situações e atributos;
- d) – Promover no local de trabalho um ambiente seguro, livre de discriminação e assédio de qualquer natureza, respeitando a privacidade e os direitos e liberdades dos colegas, subordinados, dirigentes e demais membros do LIP;
- e) – Abster-se de praticar comportamentos que constituam assédio, designadamente os previstos nos artigos 4º e 5º deste Código;
 - f) – Prevenir conflitos intrapessoais, através da adoção de adequadas práticas de comunicação;
- g) – Não utilizar quaisquer meios para transmitir, interna ou externamente, informações sobre o LIP e seus membros, salvo prévia autorização do superior hierárquico, em estrito cumprimento



das respetivas funções, nomeadamente comunicações verbais ou escritas ou pela *Internet* (incluindo sites, blogs, redes sociais, imagens, gravações, *e-mails*, páginas da *web*, etc.);

h) – Abster-se de levantar suspeitas falsas, de prestar falsas declarações ou de apresentar denúncias caluniosas.

2 – Qualquer membro do LIP que reconheça possíveis violações ao presente Código tem o dever de comunicá-las à Direção do LIP ou ao superior hierárquico, conforme disposto nos artigos seguintes.

Título II: Procedimento Interno

Artigo 9º - Denúncia e/ou participação

1 – Qualquer pessoa abrangida por este Código, que se considere vítima de assédio no trabalho, deve denunciar a situação, por escrito, diretamente à Direção do LIP ou ao seu superior hierárquico, que reportará e reenviará, obrigatoriamente, a participação àquela Direção.

2 – Todos os que tenham presenciado ou tenham conhecimento de comportamentos suscetíveis de indiciar a prática de assédio no trabalho devem participá-las, por escrito, à Direção do LIP e prestar colaboração em eventuais procedimentos de inquérito, processos disciplinares ou processos de investigação contraordenacional ou criminal que venham a ter lugar.

3 – As situações e comportamentos suscetíveis de indiciar a prática de assédio praticados por terceiros aquando da sua interação com membros do LIP, e por causa desta, devem também ser participadas, por escrito, pela vítima ou por qualquer pessoa que delas tenha conhecimento, à Direção do LIP.

4 – A denúncia deve ser reduzida a escrito e 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 alegada vítima e do(a) alegado(a) assediador(a), bem como, se possível, dos meios de prova eventualmente existentes.

5 – Quando se conclua que a denúncia/participação é infundada, baseada em falsas declarações com o objetivo de levantar suspeitas falsas ou dolosamente apresentada com intuito de prejudicar outrem, a Direção do LIP promoverá a instauração de procedimento disciplinar (no caso de trabalhadores do LIP) e a participação às entidades competentes (no caso de membros externos ou terceiros), sem prejuízo das diligências junto das autoridades que a situação imponha.

Artigo 10º - Regime de proteção da vítima e dos denunciantes

1 – Salvo verificação do disposto no n.º 5 do artigo anterior, será garantido pelo LIP uma adequada



proteção da vítima e dos denunciantes nos procedimentos relacionados com situações de assédio que lhe tenham sido participadas, de modo a prevenir situações de retaliação ou tentativas de retaliação.

2 – Sem prejuízo das regras legais de contraditório à parte denunciada, a informação transmitida é considerada confidencial e tratada com diligência, imparcialidade, celeridade e zelo, sendo utilizada estritamente para a finalidade a que se destina e comunicada às autoridades na medida legalmente obrigatória para cumprimento desse propósito.

3– As situações de retaliação para com os participantes de uma eventual violação deste Código devem ser igualmente comunicadas à Direção do LIP, que adotará as medidas necessárias a paralisar tais comportamentos e desenvolverá os procedimentos adequados à responsabilização do seu autor.

Artigo 11º - Procedimento de averiguação e resolução

1 – Sempre que tome conhecimento ou receba uma denúncia/participação de assédio, a Direção do LIP dará início ao *procedimento interno de averiguação e resolução para os casos de assédio*, previsto no Título XII do Regulamento Interno do LIP.

2 – Findo o procedimento interno de averiguações e instrução acima referido e concluindo-se pela existência de atos ou comportamentos classificáveis como assédio laboral, a Direção do LIP iniciará procedimento disciplinar, até aos 60 dias subsequentes ao do conhecimento da infração, quando tais atos ou comportamentos tenham sido levados a cabo por trabalhador(es) do LIP.

3 – A aplicação de sanções disciplinares a trabalhadores do LIP exige o cumprimento das disposições do Código do Trabalho e do instrumento de regulação coletiva do trabalho, se aplicável.

4 – Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a bolseiro, estudante ou trabalhador de outra(s) instituição(ões) ou empresa(s) prestadoras ou fornecedoras de bens ou serviços, finda a instrução que comprove tais comportamentos, a Direção do LIP remeterá um relatório com as informações recolhidas àquelas Instituições, para que as mesmas tomem as medidas disciplinares e jurídicas que entendam necessárias, sem prejuízo de poderem também cessar os instrumentos jurídicos que vinculem os infratores ao LIP, por violação do compromisso do LIP de não tolerância ao assédio.

5 – As situações que, nos termos da lei, possam configurar práticas de assédio, poderão ser também comunicadas pelo LIP à Autoridade para as Condições do Trabalho, bem como, nos casos mais graves, às autoridades com competência contraordenacional e penal.

Artigo 12º - Publicidade da decisão

Quando esteja em causa a prática de assédio, proceder-se-á à publicidade da decisão condenatória, nos termos das disposições conjugadas dos artigos 29º, n.º 5, 563º, n.º 3, e 328º, n.º



5, todos do Código do Trabalho, estando vedada a dispensa de publicidade.

Título III: Disposições Finais

Artigo 13º - Entrada em vigor e publicação

O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção do LIP, é divulgado a todos os membros do LIP e disponibilizado no *site* do LIP.