



# CÓDIGO DE CONDUCTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO

ISAL | INSTITUTO SUPERIOR DE ADMINISTRAÇÃO E LÍNGUAS  
FUNCHAL, JANEIRO DE 2025

À comunidade académica (docentes e investigadores, trabalhadores não docentes e não investigadores, bolsiros de investigação, estudantes e visitantes) é exigido a observância individual de padrões de ética, justiça e igualdade de oportunidades, integrando estes valores na vida académica e na atividade profissional desenvolvida no Instituto Superior de Administração e línguas, doravante designado por ISAL, bem como nas relações com a sociedade ou outras Instituições de Ensino Superior.

O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º exige 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.

A nível europeu vista a promover uma União da Igualdade e inclusão, salientamos a Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025, o Plano de Ação da União Europeia contra o Racismo 2020-2025, a Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030, 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. A estes diplomas estruturantes, acresce a importância de implementação dos Objetivos da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Organização das Nações Unidas.

O ISAL como Instituição de Ensino Superior pretende contribuir ativamente para a construção e promoção de uma sociedade mais justa e próspera, com

respeito pelo direito à igualdade e à não discriminação, pelo que através dos seus Estatutos, Plano Estratégico, Projeto Educativo, Científico e Cultura, no Código de Conduta e Boas Práticas do ISAL, no Plano para a Igualdade de Género, no Regulamento do Provedor do Estudante, no Regulamento Disciplinar implementa políticas que salvaguardam e promovem uma cultura de igualdade, respeito e cidadania focada na ética, igualdade e inclusão.

Deste enquadramento legal e estatutário, resulta a necessidade de prevenção e combate ao assédio e à discriminação, através de um código de conduta que permita orientar e esclarecer toda a problemática em torno desta matéria, definindo os procedimentos a realizar sempre que seja denunciada a ocorrência dessas situações na universidade.

O ISAL pelo presente Código consolida a sua política de não tolerância em relação a qualquer tipo de comportamentos de assédio (moral ou sexual) ou discriminação na sua comunidade académica, ou qualquer comportamento que afetem a dignidade da mulher e do homem procura garantir um ambiente salutar.

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, é aprovado o Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao assédio moral, sexual e discriminação ISAL - Instituto Superior de Administração e Línguas, nos termos dos artigos seguintes:

## CAPÍTULO I

### DISPOSIÇÕES GERAIS

#### ARTIGO 1º

##### Objeto

O presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação do ISAL – Instituto Superior de Administração e Línguas estabelece um conjunto de princípios, injunções e procedimentos que devem ser

observados nos espaços e atividades da sua comunidade acadêmica, em contexto laboral e/ou acadêmico, constituindo um instrumento autorregulador e uma manifestação ativa que visa dar a conhecer, prevenir, identificar, eliminar e punir situações suscetíveis de consubstanciar situações de assédio e/ou discriminação, nas quais se inclui stalking, bullying e outras modalidades de assédio, por as mesmas serem altamente prejudiciais nas relações de trabalho, académicas e pessoais, e como tal contrárias aos princípios e políticas do ISAL.

## Artigo 2.º

### Âmbito de aplicação

O presente Código é aplicável a toda a comunidade académica do ISAL, sendo aplicável a todo o corpo docente e não docentes, independentemente do vínculo jurídico que detenham, função ou posição hierárquica, discentes, investigadores, visitantes, pessoas convidadas e a qualquer pessoa que estabeleça uma relação jurídica, comercial ou de mera colaboração, ocasional ou duradoura com o ISAL.

## Artigo 3.º

### Princípios gerais

1 – O ISAL assume política de promoção de condições dignas de trabalho e de desenvolvimento académico, bem como de não tolerância em relação ao assédio (moral e sexual) e à discriminação em todas as suas formas, exteriorizações e contextos, reconhecendo estas condutas como contrárias à sua política interna e à sua identidade institucional.

2 - Todas as Pessoas que estudam, trabalham, colaboram ou visitam o ISAL 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 (moral ou sexual) ou discriminação em todas as atividades do ISAL, dentro ou fora dos seus espaços e instalações, de forma presencial ou virtual.

4 - No exercício da sua atividade, o ISAL e os membros da sua Comunidade Académica devem atuar tendo em vista a prossecução do interesse público, no respeito pelos princípios da não discriminação e de prevenção e combate ao assédio seja em contexto profissional ou académico.

3 – Assim, não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, nomeadamente, com base na ascendência, idade, sexo, 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.

#### Artigo 4.º

##### Definições

1 - Entende-se por **assédio** o comportamento, por ação ou omissão, praticado em contexto laboral ou académico no âmbito das atividades do ISAL, que tenha como objetivo ou efeito, qualquer que seja o meio adotado, perturbar, intimidar ou constranger uma pessoa, afetar a sua dignidade, humilhar, expor a sua intimidade ou vida privada ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2 - Constitui **assédio sexual** o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, tendo como objetivo violar a dignidade de uma pessoa, em particular quanto esta conduta cria um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo, podendo traduzir-se, designadamente, nas seguintes dimensões:

a) insinuações sexuais:

- i) fazer observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a orientação sexual;
- ii) repetir observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência.

b) atenção sexual indesejada:

- i) realizar contactos indesejados de carácter sexual, através de telefonemas, cartas, SMS, e-mails ou mensagens através de redes sociais, entre outras;
- ii) expor ou enviar desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens de teor sexual que sejam indesejados;
- iii) enviar convites persistentes para a participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- iv) fazer perguntas intrusivas acerca da vida privada, com conotação sexual;
- v) endereçar propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual.

c) Contacto físico e agressão sexual:

- i) promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
- ii) Agressão ou tentativa de agressão sexual.

d) Aliciamento:

- i) apresentar convites ou pedidos de favores sexuais associados a promessas, a ameaças ou a retaliações devido a recusa de aliciamento, designadamente de obtenção de emprego/bolsa ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira

profissional e/ou científica, ou de melhoria de avaliações, podendo esta relação ser expressa e direta ou insinuada.

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.

4 - Não constitui assédio moral, designadamente:

- a) o conflito laboral, académico ou científico isolado ou pontual, assim como discordâncias ou divergências de opinião;
- b) o legítimo exercício do poder hierárquico e/ou disciplinar;
- c) as decisões relativas à organização do trabalho, desde que conformes com o contrato de trabalho ou de bolsa e com a legislação laboral em vigor;
- d) a pressão inerente ao exercício de cargos de alta responsabilidade.

5- Não constitui assédio sexual, designadamente:

- a) a livre aproximação e o relacionamento amoroso consensual entre as pessoas a quem este Código se aplique;
- b) os elogios corteses ocasionais.

## Artigo 5º

### Situações potenciadoras de assédio

São situações potenciadoras de assédio, devendo, consoante os casos, ser prevenidas e acompanhadas, as seguintes:

- a) A cultura organizacional que não previna e sancione comportamentos intimidatórios e discriminatórios;
- b) transformações súbitas na organização da instituição;
- c) comportamentos discriminatórios e intolerância;
- d) problemas pessoais e comportamentos aditivos.

## CAPÍTULO II

### PROCEDIMENTO INTERNO

#### Artigo 6.º

#### Denúncia

1 - Qualquer pessoa abrangida pelo presente código que se considere vítima de assédio ou de discriminação ou que testemunhe ou tenha conhecimento de práticas ou comportamentos que, por qualquer meio, indiquem a ocorrência de assédio ou discriminação, em espaços ou atividades do ISAL, pode apresentar denúncia.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, o ISAL 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 7.º

### Garantias dos denunciantes e dos denunciados

1 - As pessoas que denunciem situações suscetíveis de configurar comportamentos de assédio ou de discriminação beneficiam das garantias dos denunciantes previstas nos termos da lei e são especialmente protegidas o ISAL 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 8.º

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

1 - A denúncia é apresentada por escrito, podendo o 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 do ISAL em <https://isal.pt/wp-content/uploads/2023/11/canal-de-denuncia-isal.pdf>, podendo também ser apresentadas presencialmente junto do Provedor do Estudante.

## Artigo 9.º

### Procedimento e responsabilidade

1 - Recebida a denúncia, o ISAL promoverá à abertura de um procedimento de apreciação e averiguação interna das alegações efetuadas, bem como à adoção de diligências tendentes à cessação da infração, se aplicável.

2 - Após a realização do procedimento de apreciação e averiguação pode haver lugar à abertura de processo de natureza 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, indiciem a ocorrência de assédio ou discriminação, em espaços ou atividades do ISAL.

3 - Para além do disposto no número anterior, o ISAL considera-se no direito de imputar os deveres e responsabilidades constantes do presente código a qualquer pessoa abrangida pelo mesmo, independentemente da relação jurídica que detenha com o ISAL, 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, nos termos legais.

## Artigo 10º

### Regime de proteção ao queixoso, denunciante e testemunhas

1 - As pessoas que apresentem denúncia de situações de assédio são especialmente protegidas em relação a todo o tipo de formas de retaliação ou tentativas de retaliação, não podendo ser prejudicadas ou sancionadas

disciplinarmente, exceto em casos em que a denúncia é manifestamente caluniosa, sendo o seu anonimato assegurado dentro dos limites impostos pela lei.

2 - As situações de retaliação estão, assim como o assédio, sujeitas às sanções legalmente previstas, nomeadamente à instauração de procedimento de natureza disciplinar.

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

### CAPÍTULO III

#### PREVENÇÃO DO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

##### Artigo 11.º

##### Medidas preventivas

O ISAL adota medidas de prevenção do assédio e discriminação, nomeadamente:

- a) promover ações de sensibilização dirigidas à comunidade académica para a prevenção de situações de assédio e discriminação;
- b) promover formação sobre assédio, discriminação e gestão de conflitos;
- c) definir os meios adequados à divulgação e visibilidade do presente código a todos os membros da sua comunidade académica 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 a implementação do presente código;
- f) prever um sistema de apoio às eventuais vítimas de assédio ou discriminação;

## CAPÍTULO IV

### DISPOSIÇÕES FINAIS

#### Artigo 11º

##### Publicitação e divulgação

O Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação do ISAL é divulgado a toda a sua comunidade académica, estando disponível na página da internet do ISAL, junto ao Canal de Denúncias.

#### Artigo 12º

##### Dúvidas e casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação do presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação do ISAL são resolvidos despacho do Diretor-geral ou o Vice-Diretor-geral do ISAL, ouvidos os órgãos competentes quando for caso disso.

#### Artigo 13.º

##### Entrada em vigor

O presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação do ISAL entra em vigor no dia seguinte à sua aprovação

Aprovado em Conselho Técnico – Científico em 26 de fevereiro de 2025

Aprovado em Conselho Pedagógico em 26 de fevereiro de 2025