

## **CÓDIGO DE CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO DA ESCOLA SUPERIOR DE ACTIVIDADES IMOBILIÁRIAS (ESAI)**

O Código do Trabalho 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.

Sobre esta matéria, a União Europeia aprovou a Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025, o Plano de Ação da União Europeia contra o Racismo 2020-2025, e a Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030.

Portugal fez 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, e conta com o contributo das Instituições de Ensino Superior, através do conhecimento e das boas práticas que estabelecem, inspirando outras instituições na sociedade a seguirem o seu exemplo.

A Escola Superior de Actividades Imobiliárias (ESAI), naquilo que diz respeito à sua responsabilidade social e à promoção de valores humanistas, 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, nomeadamente aqueles que estão contemplados nos Estatutos da ESAI, bem como no Plano Estratégico 2022-2025.

A ESAI, atendendo à legislação nacional e às diretivas europeias, 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 definir os procedimentos a realizar sempre que seja denunciada a ocorrência dessas situações.

Assim, a ESAI reitera a sua política de não tolerância em relação a qualquer tipo de comportamentos de assédio ou discriminação e procura garantir um ambiente seguro de ensino e aprendizagem, de investigação e de trabalho a toda a sua comunidade.

Após consulta da comunidade académica, é aprovado o presente Código.

## **CAPÍTULO I**

### **Disposições Introdutórias**

#### Artigo 1.º

##### Objeto e normas habilitantes

1. O presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação da Escola Superior de Actividades Imobiliárias estabelece um conjunto de princípios e procedimentos que devem ser observados no espaço e atividades da ESAI, sempre que ocorram situações de assédio ou discriminação.
2. O presente Código tem por normas habilitantes 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 presente Código vigora em todos os espaços e atividades da ESAI, sendo aplicável a todos os trabalhadores 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 ESAI.

#### Artigo 3.º

##### Princípios gerais

1. A ESAI assume uma política de não tolerância em relação ao assédio e à discriminação.
2. Todas as pessoas que estudam, trabalham, colaboram ou visitam a ESAI 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 ESAI, dentro ou fora dos seus espaços e instalações, de forma presencial ou virtual, pelas pessoas abrangidas pelo Presente Código, 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 ESAI, 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 objetivo 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 presente Código, 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 ESAI, pode apresentar denúncia.
2. Para efeitos do disposto no número anterior, a ESAI 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 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 ESAI 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 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 ESAI <https://esai.pt/denuncias/>.

#### Artigo 8.º

##### Procedimento e responsabilidade

1. Recebida a denúncia, nos termos do artigo 5.º, a ESAI promoverá o procedimento que considere adequado, em função dos indícios fácticos e probatórios nela constantes.
2. Para efeitos do disposto no número anterior, a ESAI instaurará procedimento disciplinar, de acordo com o previsto nos termos da lei e dos regulamentos internos, sempre que estejam em causa práticas ou comportamentos que, por qualquer meio, indiciem a ocorrência de assédio ou discriminação, em espaços ou atividades da ESAI.
3. Para além do disposto no número anterior, a ESAI considera-se no direito de imputar os deveres e responsabilidades constantes do presente Código a qualquer pessoa abrangida pelo mesmo, de acordo com o disposto no artigo 2.º, devendo, por conseguinte, ser-lhe aplicadas as consequências contratual e legalmente previstas.

4. 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

Poderá a ESAI 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 e/ou de formação dirigidas à comunidade académica;
- b) Celebrar parcerias com organizações da sociedade civil para obter orientação e melhores práticas;
- c) Definir as políticas internas necessárias para apoiar o presente Código;
- d) Prever um sistema de apoio às eventuais vítimas de assédio ou discriminação.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Disposições finais**

##### Artigo 10.º

###### Publicitação e divulgação

O presente Código é divulgado a toda a Comunidade da ESAI, estando disponível na página da internet da ESAI.

##### Artigo 11.º

###### Dúvidas e casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação do presente Código serão resolvidos por despacho do Diretor.

##### Artigo 12.º

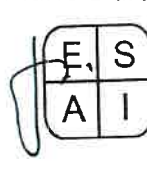

###### Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação.

ESAI, 28 de outubro de 2024.

O Diretor

Professor Doutor Mário Durão



Escola Superior de  
Actividades Imobiliárias  
Praça Eduardo Mondlane, 7C  
1950-104 Lisboa