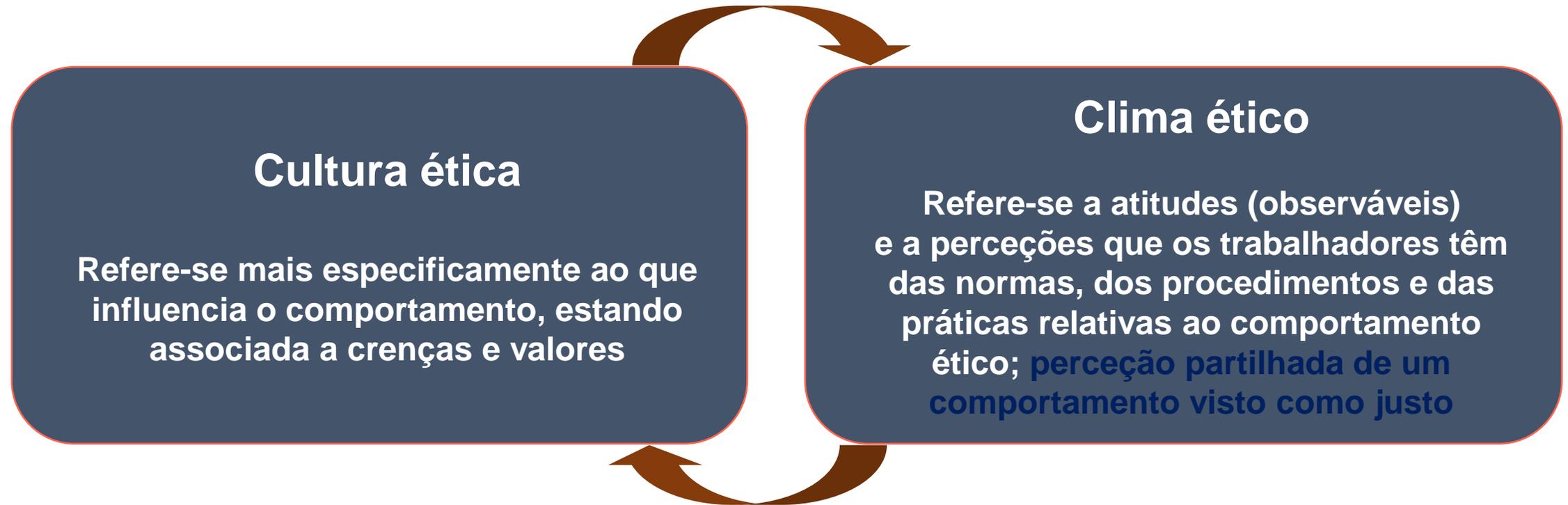


Cultura de sinalização de Más Práticas

Unidade de Conduta Responsável em Investigação
i3S-UP

Conceitos | Cultura ética | Clima ético



O clima ético e a cultura ética precisam de tempo para se construir/renovarem

Sinalização de más
condutas/fraude/corrupção/
assédio moral e sexual

Cultura de *speak up*

Inside the mind of a whistleblower

AWARENESS

This is wrong
I should do something.

AGENCY

Can I make a difference?

SECURITY & INVESTMENT

Should I be the one to say something?

SUPPORT & CONNECTEDNESS

Who can I rely on for help?

I won't say anything.

I will say something.

Who should I tell?



Canais de Denúncia

Legislação

- [Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto](#)
- [Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação no Trabalho na Universidade do Porto](#)
- [CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO \(ACT\)](#)
- [Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro](#)
- [Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro](#)

OBRIGAÇÃO LEGAL DE CRIAÇÃO DE CANAIS DE DENÚNCIA INTERNA

- Pessoas coletivas com 50 ou mais trabalhadores (Estado, Regiões Autónomas e Autarquias Locais)
- Entidades obrigadas que não sejam de direito público e empreguem entre 50 e 249 trabalhadores podem partilhar recursos no que respeita à receção e seguimento de denúncias

Três meios distintos previstos pela lei para efetuar denúncias:

- **Canais de denúncia interna** - dirige-se a denúncia a serviço ou pessoa competente dentro da pessoa coletiva e tem prioridade sobre os dois outros meios de denúncia.
- **Canais de denúncia externa** - dirige-se a denúncia às autoridades competentes, externas à pessoa coletiva.
- **Divulgação pública** – disponibiliza-se informação na esfera pública, designadamente através dos meios de comunicação social.

CARACTERÍSTICAS DOS CANAIS DE DENÚNCIA:

CONFIANÇA PARA DENUNCIAR

- Apresentação de fácil acesso, compreensão e percepção, seguimento seguro e atempado das denúncias com garantia de confidencialidade ou anonimato, exaustividade, integridade e sua conservação, formação, educação e cultura de confiança.
- Operados por pessoas designadas para o efeito - garantia de independência, imparcialidade, confiança e ausência de conflitos de interesses.
- Os dados pessoais e o seu tratamento – a “nova” relevância do RGPD: licitude, lealdade, transparência, limitação de finalidades, minimização de dados, exatidão, limitação de conservação, integridade e confidencialidade.

Canal de denúncias do i3S

Em Junho de 2022, o i3S criou um novo mecanismo de denúncia de más práticas. Entre outros documentos e acções para prevenir a corrupção e promover o comportamento ético no trabalho, foi criado um Canal de Denúncias e foi definida uma Política de Denúncias.

O Canal de Denúncias inclui diferentes categorias de denúncia, nomeadamente:

- Má conduta em investigação/práticas inaceitáveis, no âmbito da ética e da integridade da investigação científica;
- Assédio moral e sexual;
- As várias formas de corrupção previstas na lei.

As denúncias serão rececionadas pela Coordenadora da Unidade de Conduta Responsável em Investigação e encaminhadas ao Departamento Jurídico (casos de corrupção), aos Recursos Humanos (casos de assédio moral | sexual) e à Unidade de Conduta Responsável (denúncias relacionadas com questões de Ética e Integridade da Investigação Científica).

Canal de denúncias do i3S

O canal de denúncia interno é gerido por uma empresa de software externa que garante a total confidencialidade de todo o processo e a protecção da identidade do denunciante. Assegura a Política de Protecção de Dados em vigor, bem como as melhores práticas de segurança informática, nomeadamente restringindo o acesso a pessoas não autorizadas.

A integridade da denúncia, a confidencialidade ou o anonimato do denunciante e dos terceiros mencionados são igualmente garantidos.

A Política de Denúncias estabelece os princípios pelos quais as denúncias e a protecção do Denunciante são definidas de acordo com a Lei n.º 93/2021 de 20 de Dezembro, a Lei da Denúncia. Para informações mais detalhadas, consultar: <https://www.i3S.up.pt/rgpc.php>.

Assédio

Definição e exemplos

Organização Mundial de Saúde

O **assédio moral** no ambiente de trabalho é um comportamento irracional, repetido, em relação a um determinado empregado, ou a um grupo de empregados, criando um risco para a saúde e para a segurança. Pode entender-se por "comportamento" as ações de um indivíduo ou um grupo. Um sistema de trabalho pode ser utilizado como meio para humilhar, debilitar ou ameaçar. O assédio costuma ser um mau uso ou abuso de autoridade, situação na qual as vítimas podem ter dificuldade em se defender (OMS, 2004, p. 12).

Definição de assédio

“o comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, 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”.

Artigo 29º do Código do Trabalho

Assédio moral e sexual (artigo 29.º do Código de Trabalho)

1. o comportamento indesejado, sob que forma for, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, 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. a prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização
3. a prática de assédio constitui contraordenação muito grave
4. o denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório

Assédio – Deveres do Empregador (artigo 127.º do Código de Trabalho)

- a) adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, prevendo, entre outros, a forma de denúncia da prática de assédio e a realização de ações de formação / sensibilização (sempre que a empresa tenha 7 ou mais trabalhadores)
- b) instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho

Perseguição (artigo 159.º-A do Código Penal)

1. quem, de modo reiterado, perseguir ou assediar outra pessoa, por qualquer meio, direta ou indiretamente, de forma adequada a provocar-lhe medo ou inquietação ou a prejudicar a sua liberdade de determinação, é punido com pena de prisão até 3 anos ou pena de multa, se pena mais grave não lhe couber por força de outra disposição legal
2. a tentativa é punível
3. podem ser aplicadas as penas acessórias de proibição de contacto com a vítima, incluindo o afastamento da residência ou do local de trabalho desta, pelo período de 6 meses a 3 anos e de obrigação de frequência de programas específicos de prevenção de condutas típicas da perseguição, sendo o cumprimento das penas acessórias fiscalizado por meios técnicos de controlo à distância
4. procedimento criminal depende de queixa

Assédio Moral | Alguns exemplos

- Desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados hierárquicos;
- Promover o isolamento social de colegas de trabalho ou de subordinados;
- Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica de colegas de trabalho ou de subordinados;
- Fazer recorrentes ameaças de despedimento;
- Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;
- Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- Não atribuir sistematicamente quaisquer funções ao trabalhador/a – falta de ocupação efetiva;
- Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados sem identificar o autor das mesmas.

Assédio Sexual | Alguns exemplos

- Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens de Internet, indesejados e de teor sexual;
- Realizar telefonemas, enviar cartas, sms ou e-mails indesejados, de carácter sexual;
- Promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo, ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
- Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- 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 insinuada.

Potenciais efeitos do assédio

Pessoas

- Dependem de pessoa para pessoa, consoante a personalidade, sexo, cultura...
- Após longo período, muitas vítimas experienciam uma desestabilização permanente, com sequelas do stress pós-traumático até modificações duradouras da personalidade.

Organizações

- Absentismo e baixas por doenças prolongadas;
- Necessidade de melhorar o ambiente de trabalho;
- Necessidade de combater a falta de motivação pessoal e conseqüente diminuição da produtividade (menor eficiência);
- Má imagem da empresa perante os consumidores e mercado de trabalho

CORRUPÇÃO

Definição

Corrupção – sector público, privado e desportivo

(372.º, 374.º-A do Código Penal, artigos 8.º e 9.º da Lei n.º 20/2008 de 21 de abril e artigos 8.º e 9.º Lei n.º 50/2007, de 31 de agosto)

1. uma **ação** ou **omissão**
2. a prática de um **ato lícito** ou **ilícito**
3. a contrapartida de uma **vantagem patrimonial ou não patrimonial indevida ou a sua promessa**
4. para o **próprio** ou para **terceiro**
5. **pena de prisão** até 5 anos (passiva) e até 8 anos (activa)

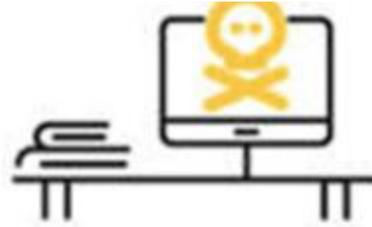
Retaliação:

Política(s) de Não Retaliação

O que pode ser uma retaliação?



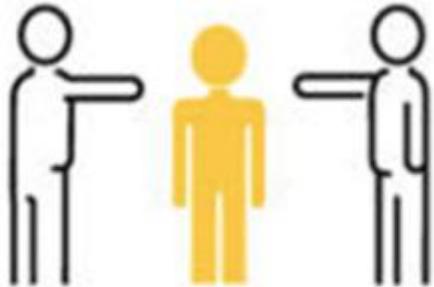
Other employees ignored me.



I was given an unfavorable work assignment[s].



I was not given



I was also accused of doing something wrong.



I felt that I could lose my job.



My direct supervisor or management excluded me from decisions and work activity.

MEDIDAS DE PROTEÇÃO: PROIBIÇÃO DE RETALIAÇÃO

- Actos de retaliação - o acto ou omissão (incluindo ameaças e tentativas) que, direta ou indiretamente, ocorrendo em contexto profissional e motivado por uma denúncia interna, externa ou divulgação pública, cause ou possa causar ao denunciante, de modo injustificado, danos patrimoniais ou não patrimoniais; denúncia vs. medo de retaliação
- Obrigação de indemnizar
- Presunção de retaliação – conjunto de actos praticados dentro de 2 anos após a denúncia ou divulgação pública

Medidas para evitar retaliação

- Evitar discussões públicas sobre a reclamação/denúncia;
- Não partilhar informação sobre a reclamação/denúncia com outros *leaders* ou liderados;
- Não deixar que quem fez a reclamação/denúncia se sinta isolado;
- Estar atento à pessoa que fez a reclamação/denúncia

Qual o papel dos leaders/supervisores?

Supervisor's Role in Reporting

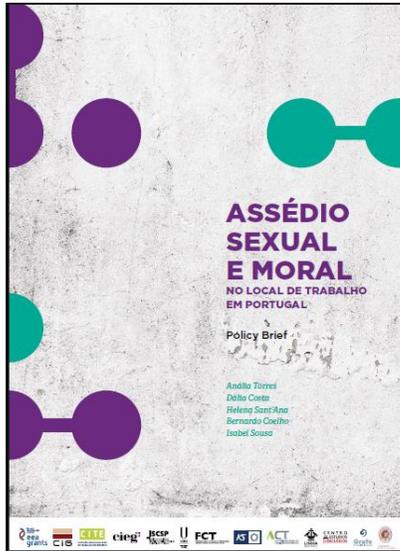
ECI research has shown that employees are most likely to report observed misconduct to their supervisor, making it pertinent that **supervisors are trained** on how to respond to a report, both in terms of **listening to employees** and **guiding them on the next steps**. Employees in Brazil were the only employees to not select supervisors as the most common reporting method; they were most likely to report to an E&C office or staff.

70% of those who observed misconduct reported it within one week;¹

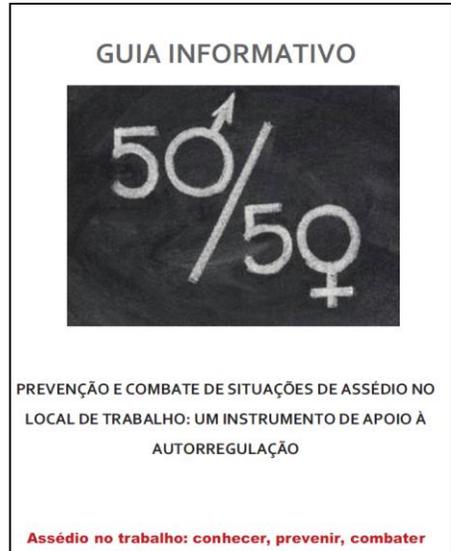
15% waited up to a month to report it.

A importância da promoção de espaços seguros de partilha e reflexão

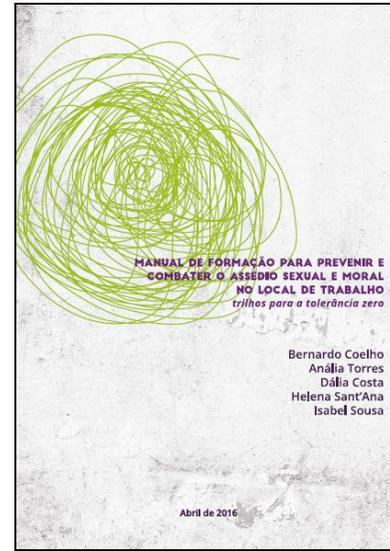
Bibliografia



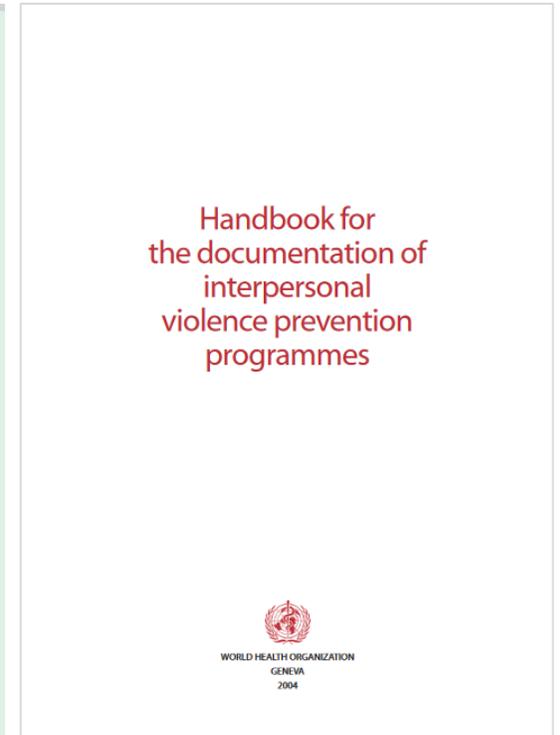
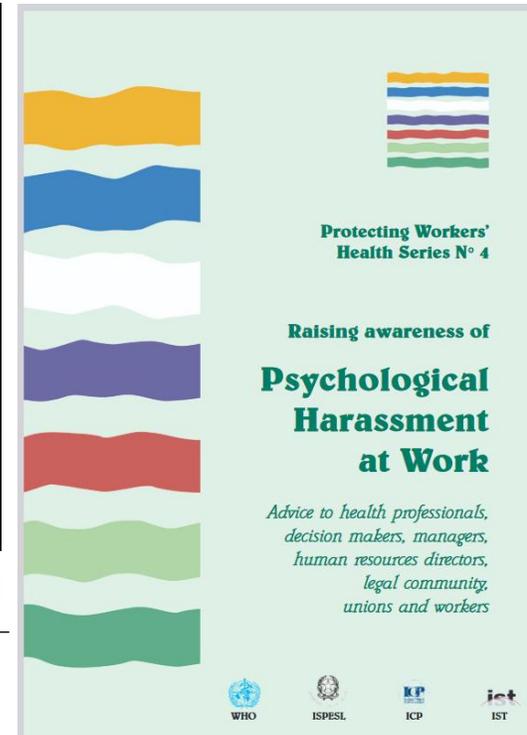
http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Assedio_Sexual_Moral.pdf



http://www.igfse.pt/upload/docs/2013/guia_informativoCITE.pdf



http://cite.gov.pt/asstscite/download/s/publics/Manual_Formac_Assedio_Sexual_Moral_Local_Trabalho.pdf



Agradecimentos: A Unidade de Conduta Responsável em Investigação do i3S, coordenada por Susana Magalhães, agradece os contributos de Helena Gonçalves (Fórum de Ética da Católica Porto Business School e José Ricardo Gonçalves (Partner da RBMS Advogados, Membro do Fórum)