
Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

REG.0111.0

ELABORADO POR:

Carlos Chefe (Serviço de Assuntos Jurídicos e Gestão de Contratos | Técnico Superior)

Cristina Rodrigues (Serviço de Assuntos Jurídicos e Gestão de Contratos | Técnico Superior)

Diogo Rosa (Serviço de Assuntos Jurídicos e Gestão de Contratos | Técnico Superior)

CÓDIGO DE CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

Enquadramento

Com a publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, foram introduzidas alterações ao Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Com efeito, a alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do CT e a alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da LTFP, passaram a impor às entidades empregadoras, públicas e privadas, a obrigatoriedade de adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instauração de procedimento disciplinar sempre que se tenha conhecimento de situações de assédio no trabalho.

A aprovação do presente código visa não só o cumprimento desse imperativo legal, mas sobretudo um compromisso que o Hospital de Vila Franca de Xira, E.P.E. assume de prevenção e combate a todos comportamentos que afetem a dignidade da mulher e do homem no trabalho, definindo os princípios orientadores de uma política de não tolerância em relação a qualquer prática de assédio.

O Hospital de Vila Franca de Xira, E.P.E., enquanto Entidade Pública Empresarial, tem, assim, o firme propósito de impedir a ocorrência de todo o tipo de assédio e, caso ele ocorra, garantir a aplicação das medidas adequadas à prevenção da sua repetição, assegurando a tutela da dignidade da pessoa humana, a tutela da igualdade e da não discriminação, considerando o assédio no trabalho como uma violação ao conceito de trabalho digno.

O enfoque do presente Código são, pois, à face do enquadramento legal descrito, as relações entre trabalhadores e o exercício disciplinar da entidade empregadora sobre estes, quando se verificarem situações de assédio.

Assim, ao abrigo da alínea K) o n.º 1 do artigo 71.º da LTFP, o Conselho de Administração do Hospital de Vila Franca de Xira, assumindo assim o compromisso público da defesa dos valores da não discriminação e combate ao assédio no trabalho, aprova o seguinte Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

CÓDIGO DE CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

O presente Código de Conduta tem por objeto definir medidas de prevenção e combate ao assédio no Trabalho, estabelecendo um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas no Hospital de Vila Franca de Xira, E.P.E. (doravante designado por HVFX, E.P.E.), constituindo um instrumento autorregulador, bem como a expressão de uma política ativa por forma a dar a conhecer, prevenir, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio em contexto laboral.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1 - O presente Código aplica-se a todos os colaboradores, prestadores de serviços e titulares de cargos dirigentes do HVFX, E.P.E., independentemente da modalidade ou duração do vínculo ao abrigo do qual exercem funções.

2 - Também se aplica o presente Código, às pessoas referidas no número anterior, no âmbito da atividade que desenvolvam e por causa desta, dentro ou fora do horário normal de trabalho, no local habitual de trabalho ou fora deste.

Artigo 3.º

Princípios Gerais

1 - No exercício das suas atividades, funções e competências, o HVFX, E.P.E. e os seus colaboradores devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses do Hospital, no respeito pelos princípios de não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.

2 - Os colaboradores e as respetivas chefias do HVFX, E.P.E. não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das

CÓDIGO DE CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

atividades do Hospital, nomeadamente, com base na raça, género, orientação sexual, idade, incapacidade física, ideologia política, opiniões e religião.

3 - O HVFX, E.P.E. assume uma política de não tolerância à prática de assédio no trabalho.

Artigo 4.º

Conceito de assédio

1 - Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado e reiterado, nomeadamente aquele que seja 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 - O assédio moral consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, e bem assim ações coativas praticadas em prol ideários políticos, coagindo a ação de outros colaboradores do Hospital.

3 - O assédio é sexual quando se trate de um comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo ou com conotação sexual que afetem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal ou física.

Artigo 5.º

Intervenientes

Podem ser autor ou vítima de assédio moral e/ou sexual quaisquer colaboradores, prestadores de serviços, trabalhadores, titulares de cargos de direção e terceiros que interajam com o HVFX, E.P.E.

CÓDIGO DE CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

CAPÍTULO II

Procedimento Interno

Artigo 6.º

Participação ou denúncia

- 1 - Qualquer pessoa que julgue ter sido vítima ou que tenha testemunho direto de ato de assédio no trabalho no âmbito abrangido por este Código de Conduta deve reportar a situação à respetiva chefia do serviço, e em particular à direção do serviço onde desempenha funções, exceto quando este seja o visado pela participação, caso em que, o reporte deve ser efetuado diretamente ao Conselho de Administração do Hospital.
- 2 - Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio ou que um colaborador praticou infração disciplinar por práticas de assédio podem participá-la a qualquer superior hierárquico daquele e devem prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.
- 3 - As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções no HVFX, E.P.E. são objeto de queixa, a efetuar pelo diretor do respetivo serviço do Hospital, pela vítima ou por qualquer colaborador que deles tenha conhecimento, junto da entidade com competência para a respetiva apreciação.
- 4 - Caso se comprove que a denúncia não é verdadeira, pode haver lugar a procedimento judicial, designadamente com fundamento na prática de um crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos do artigo 365.º do Código penal.
- 5 - Qualquer participação ou denúncia no âmbito deste Código de Conduta pode, ainda, ser efetuada para o endereço eletrónico, ca@hvfx.min-saude.pt, ao qual apenas têm acesso o secretariado e os membros do Conselho de Administração do HVFX, E.P.E.

CÓDIGO DE CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

Artigo 7.º

Tramitação das queixas ou denúncias

- 1 – A denúncia ou participação deve ser a mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, data, hora e local, identidade da vítima e da(o) assediante, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.
- 2 – A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.
- 3 – A denúncia, participação ou queixa relativa a situações de assédio no trabalho, pode ser dirigida para o endereço eletrónico ca@hvfx.min-saude.pt.
- 4 – Constitui dever de todos os diretores de serviço que recebam a participação ou denúncia reportá-la imediatamente ao diretor de serviço e aos membros do Conselho de Administração do HVFX, E.P.E., exceto se algum diretor de serviço é visado pela participação ou denúncia, caso em que esta deva ser diretamente ao membro do Conselho de Administração com o respetivo pelouro.
- 5 – A participação ou denúncia, determina a abertura de processo de inquérito, para apuramento dos factos em causa, a instruir por pessoa nomeada pelo Conselho de Administração para esse efeito, e tem como objetivo a recolha de informações e obtenção de esclarecimentos, provas e diligências necessárias, para esclarecimento dos factos reportados.
- 6 – A instauração do processo de inquérito deve ser acompanhada, sempre que tal se mostre conveniente, das medidas cautelares necessárias para proteção da vítima de assédio e do participante, designadamente para que não se verifique a reiteração e ou o agravamento dos comportamentos de assédio ou qualquer forma de retaliação.

Artigo 8.º

Denúncia Abusiva

Quando se conclua que, a queixa ou denúncia é infundada ou dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, que contenha falsas declarações, ou que contenha matéria difamatória, em particular quando a própria queixa configure assédio, o Conselho de Administração do HVFX, E.P.E., promove a

CÓDIGO DE CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha.

Artigo 9.º

Confidencialidade, proteção e garantias

- 1 - É garantida a confidencialidade relativamente a todas as partes intervenientes do processo, até à dedução de acusação.
- 2 - As pessoas que apresentem queixa ou denúncia de situações de assédio são especialmente protegidas pelo Conselho de Administração do HVFX, E.P.E., em relação a todo o tipo de formas de retaliação ou tentativa de retaliação, sem prejuízo do disposto no artigo anterior, sendo o seu anonimato assegurado dentro dos limites impostos pela Lei.
- 3 - As situações de retaliação estão, assim como o assédio, sujeitas a procedimento disciplinar.
- 4 - A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo.

CAPÍTULO III

Regime sancionatório

Artigo 10.º

Procedimento e responsabilidade civil

- 1 - O Conselho de Administração do HVFX, E.P.E., instaura o respetivo procedimento disciplinar, (nos termos da Lei Geral do Trabalho Funções Públicas, aprovada e publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho), sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho.
- 2 - A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.
- 3 - A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido o artigo 28.º do Código do Trabalho

CÓDIGO DE CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

4 - Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputáveis a prestadores ou fornecedores de bens ou serviços ou trabalhadores de empresas prestadoras ou fornecedores de bens ou serviços, o Conselho de Administração do HVFX, E.P.E., deverá instaurar um processo de averiguações tendente ao apuramento dos factos, podendo o contrato cessar com fundamento em justa causa, uma vez que consubstancia a violação do compromisso assumido pelo Conselho de Administração do HVFX, E.P.E., de não tolerância a qualquer prática de assédio.

CAPÍTULO IV

Prevenção do assédio, revisão e vigência

Artigo 11.º

Medidas preventivas

Cabe ao Conselho de Administração do HVFX, E.P.E., ou a quem este delegue a respetiva competência, a implementação de ações concretas com vista à prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consulta regular aos trabalhadores do HVFX, E.P.E.;
- b) Consulta regular aos Chefes de Serviço e Diretores de Serviço;
- c) Constituir uma comissão composta por dois elementos, um designado pela Entidade Pública Empresarial e um designado pelos trabalhadores, para acompanhamento permanente das situações de assédio no trabalho, por forma a identificar os riscos e as situações de assédio e propor a adoção de medidas de prevenção, combate e eliminação das mesmas;
- d) Verificar e assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se de que os mesmos observam as normas legais, designadamente, em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da existência de represálias sobre os denunciantes/participantes;
- e) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
- f) Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores e titulares de cargos de direção;
- g) No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

CÓDIGO DE CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

Artigo 12.º

Revisão

O presente Código de Conduta será revisto no prazo de quatro anos ou, antes disso, se se verificarem factos supervenientes que o justifiquem.

Artigo 13.º

Vigência

O presente Código de Conduta é divulgado na página eletrónica do HVFX, E.P.E., e entra em vigor no primeiro dia útil seguinte à data da sua aprovação pelo Conselho de Administração.

Aprovado

António Eça Pinheiro