

REGULAMENTO

CÓDIGO DE BOA CONDUTA

PARA A PREVENÇÃO E COMBATE

AO ASSÉDIO NO TRABALHO

Agosto /2022

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	2
Artigo 1.º - Objeto	3
Artigo 2.º - Âmbito de Aplicação	3
Artigo 3.º - Princípios gerais	3
Artigo 4.º - Conceitos	4
Artigo 5.º - Política de prevenção	5
Artigo 6.º - Obrigações dos(as) trabalhadores(as) e proibições específicas	6
Artigo 7.º - Denúncia	7
Artigo 8.º - Processo de averiguação e resolução	7
Artigo 9.º - Regime sancionatório	8
Artigo 10.º - Publicitação e divulgação	9
Artigo 11.º - Entrada em vigor	9

INTRODUÇÃO

A Unidade Local de Saúde do Nordeste, E.P.E. (ULSNE, E.P.E.) está empenhada na construção de um ambiente de trabalho seguro, acolhedor e livre de assédio para todas as pessoas que trabalham nesta instituição ou que com ela se relacionam. Este código de conduta é aprovado em cumprimento da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, que procede à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro, e determina que, sem prejuízo de outras obrigações, o empregador público deve “adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho”, como previsto na alínea k), do n.º 1, do artigo 71.º, da LTFP, com a versão introduzida pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto.

Tendo presente os princípios de convivência pacífica, cooperação, trabalho em equipa e de dignificação de todas as pessoas, na sua singularidade e diferença, a ULSNE, E.P.E. visa criar um ambiente de trabalho saudável, pelo que o presente código constitui-se como um instrumento de regulação de riscos psicossociais, em especial os relacionados com a violência e o assédio no trabalho, e de orientação sobre os comportamentos esperados de cada pessoa que trabalha na instituição.

A Unidade Local de Saúde do Nordeste, E.P.E., apologiza o bem-estar de todos(as) os(as) trabalhadores(as), promovendo um clima de relações interpessoais conformes a uma ética de responsabilidade e de hospitalidade. A Instituição desenvolve a sua ação, dentro de uma política de defesa dos direitos de todos (as) aqueles(as) que nesta trabalham, daqueles(as) com quem se relacionam (fornecedores; prestadores; parceiros), e também de todos(as) aqueles que recorrem aos seus serviços (utentes).

Este código tem como finalidade a prevenção e o combate da prática de assédio no trabalho, nas suas diferentes formas, visando induzir todos(as) para a necessidade de contribuir para a criação de um ambiente laboral não hostil e de respeitar os princípios éticos, morais e legais que censuram e combatem qualquer forma de assédio.

Artigo 1.º

Objeto

1. O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, doravante designado de Código, estabelece um conjunto de normas e princípios para prevenção e combate ao assédio no trabalho, com vista à promoção de um ambiente de trabalho saudável livre de qualquer forma de assédio e de hostilidade, acolhedor e inclusivo.
2. Os princípios estabelecidos no presente Código devem ser adotados na gestão das pessoas e na atividade desenvolvida pela ULSNE, E.P.E.

Artigo 2.º

Âmbito de Aplicação

1. O Código é aplicável a todos(as) os(as) trabalhadores(as) da ULSNE, E.P.E., no desempenho das suas funções, independentemente do vínculo contratual.
2. Aplica-se às relações no âmbito da atividade da ULSNE, E.P.E. quer se desenvolva no horário de trabalho normal ou fora dele, na sede, nos diferentes serviços ou noutros locais, em viagens de trabalho, presencialmente ou através de meios digitais.

Artigo 3.º

Princípios gerais

1. A ULSNE, E.P.E. assume uma política de respeito, igualdade e de não discriminação, neste sentido todos os comportamentos que violem estes princípios fundamentais não são aceitáveis. O assédio e a intimidação assumem-se contrários os valores preconizados nas relações dos(as) trabalhadores(as) na ULSNE, E.P.E., pelo que serão combatidos.
2. Os(as) trabalhadores(as) da ULSNE, E.P.E. não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, nomeadamente com base na cultura, etnia, género, orientação sexual, idade, incapacidade ou deficiência física ou psíquica, opinião, ideologia política ou crença religiosa, situação social, ou outra(s).
3. Todos os abrangidos pelo âmbito de aplicação deste Código devem, na sua conduta interpessoal adotar comportamentos de cordialidade e de cooperação institucional, sendo

- responsáveis pelo cumprimento de uma política de não tolerância relativamente a práticas de assédio no trabalho.
4. As pessoas envolvidas nos processos de assédio deverão ser tratadas com respeito e ter a sua dignidade preservada.
 5. Todas as participações de situações passíveis de assédio serão tratadas de forma confidencial e ágil, sendo a sua tramitação urgente.

Artigo 4.º

Conceitos

1. Para efeitos do presente Código, considera-se:
 - a) Assédio - O comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao local de trabalho ou no local de trabalho, ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;
 - b) Assédio moral - O comportamento indesejado percecionado como abusivo, praticado de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal de conteúdo ofensivo ou humilhante, ou em atos subtis que poderão abranger violência física ou psicológica e tenham como objetivo diminuir a autoestima da pessoa que é alvo do mesmo e, em última instância, pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho;
 - c) Assédio sexual - O comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
2. O assédio no trabalho reveste as seguintes modalidades, quanto à relação entre o autor e a vítima:
 - a) Vertical descendente, se praticado por superior hierárquico;
 - b) Vertical ascendente, se praticado pelo trabalhador em relação à chefia;
 - c) Horizontal, se praticado por colegas de trabalho;
 - d) Outro, quando praticado por, ou sobre terceiros.

3. É vítima de assédio no trabalho qualquer pessoa referida no artigo 2.º, bem como terceiros que sejam destinatários da prática de um ato de assédio, independentemente da sua relação com o autor.
4. Não constitui assédio moral, designadamente, o seguinte:
 - a) As decisões legítimas decorrentes da organização de trabalho;
 - b) As situações que, podendo constituir ilícito disciplinar ou criminal, não configuram situações de assédio por não terem carácter repetitivo;
 - c) O exercício legítimo do poder hierárquico ou disciplinar, traduzido, designadamente, no poder de direção, na emissão de ordens, na avaliação do desempenho, na emissão de pareceres e de despachos;
 - d) A realização de apreciações críticas, por parte das chefias, sobre a qualidade do trabalho apresentado, desde que fundamentadas em evidências.

Artigo 5.º

Política de prevenção

No âmbito do presente Código, compete à ULSNE, E.P.E. adotar medidas de diagnóstico, prevenção e combate ao assédio, nomeadamente:

- a) Promover um ambiente de trabalho saudável e isento de discriminação ou de situações de assédio de qualquer natureza;
- b) Promover a avaliação dos riscos psicossociais em todas as suas unidades orgânicas;
- c) Dinamizar ações de sensibilização para a prevenção e reação ao assédio;
- d) Proporcionar formação específica e difundir informação referente a estas matérias;
- e) Evitar a utilização das tecnologias digitais para fins discriminatórios;
- f) Impedir o acesso a sítios na Internet com conteúdos de cariz sexual/ pornográfico;
- g) Averiguar o fundamento de todas as queixas relativas a situações de assédio, mandando instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho;
- h) Adotar um procedimento interno formal de queixa, consagrando o regime de proteção do(a) participante e das testemunhas, e garantindo a confidencialidade da informação contida nos respetivos processos;

- i) Conservar o registo de todas as queixas e situações investigadas, atento o disposto no Regulamento (UE) 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016 (RGPD), e na Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura a execução desse regulamento europeu na ordem jurídica nacional.

Artigo 6.º

Obrigações dos(as) trabalhadores(as) e proibições específicas

No âmbito do presente Código, os(as) trabalhadores(as) têm os seguintes deveres:

- a) Respeitar as normas constantes deste Código onde quer que desenvolvam as suas funções e independentemente da sua posição hierárquica, atividades, responsabilidades ou vínculo laboral;
- b) Adotar comportamentos adequados a uma convivência saudável, que reflitam o respeito, a urbanidade e a cidadania exigíveis no seu relacionamento com todas as pessoas com as quais interagem no exercício das suas funções (colegas, chefias/gestores, prestadores de serviços, utentes, e outros);
- c) Atuar de forma a evitar que se verifiquem ou repitam comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho;
- d) Participar, por escrito, ao Conselho de Administração factos que presenciem ou de que tomem conhecimento e que sejam suscetíveis de configurar assédio no trabalho;
- e) Participar em todas as ações e formações, promovidas ou divulgadas pela ULSNE, E.P.E. sobre prevenção e combate ao assédio no trabalho;
- f) Respeitar a proibição do uso do correio eletrónico ou das plataformas digitais disponibilizadas pela ULSNE para o envio de mensagens com conteúdos de natureza ofensiva ou sexual;
- g) Respeitar a proibição de acesso, envio, afixação, divulgação ou difusão de materiais ou mensagens com conteúdos de natureza pornográfica ou de carácter sexual, explícito ou não, no local de trabalho ou dirigido e/ou visando representantes da ULSNE, E.P.E., chefias/gestores, colegas de trabalho, prestadores de serviço, utentes e/ou quaisquer terceiros.

Artigo 7.º

Denúncia

1. Qualquer pessoa abrangida por este Código, que considere ter sido sujeita a assédio no local de trabalho deve denunciar a situação, por escrito, através do endereço eletrónico criado para o efeito: assedio@ulsne.min-saude.pt.
2. Qualquer pessoa que tenha conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações deve participá-las, por escrito, através do endereço eletrónico criado para o efeito: assedio@ulsne.min-saude.pt, bem como prestar a devida colaboração no procedimento destinado a averiguar os factos a que haja lugar.
3. Recebida a denúncia, deve a mesma ser remetida ao **Ponto Focal Institucional do Plano de Ação para a Prevenção da Violência no Sector da Saúde-PAPVSS**, para que no prazo de 15 dias informe o Conselho de Administração da ULS do Nordeste, E.P.E. quanto ao apuramento de indícios suficientes de comportamentos passíveis de integrar um ambiente intimidador, hostil ou humilhante, de coação ou ameaça, em relação ao(à) eventual assediado(a).
4. As comunicações e as denúncias devem ser sustentadas com informação circunstanciada, nomeadamente, a identificação do(a) assediado(a), a identificação da vítima, o(s) local(ais), a(s) data(s) em que ocorreu(ocorreram), a descrição circunstanciada dos factos e os meios de prova.
5. Às pessoas que efetuam denúncias de incidentes de assédio a ULSNE, E.P.E. concederá proteção especial em relação a quaisquer formas ou a tentativas de retaliação.
6. A retaliação, tal como o próprio assédio ou discriminação é uma violação grave da política constante deste Código, estando sujeita a ação disciplinar.

Artigo 8.º

Processo de averiguação e resolução

1. Após a averiguação de factos participados, e quando estes indiciam uma situação suscetível de configurar assédio nos termos previstos no presente Código, o Conselho de Administração procederá à instauração de um processo de natureza disciplinar, nos termos previstos na legislação em vigor sobre a matéria.

2. Os procedimentos instaurados nos termos do presente Código devem ser conduzidos pelo Gabinete Jurídico da ULSNE, E.P.E.
3. A instauração de um processo de natureza disciplinar, nos termos previstos no número anterior, não prejudica a responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja eventualmente lugar relativamente a qualquer infração.
4. É garantido o anonimato a todas as pessoas envolvidas no processo de apuramento dos factos relacionados com queixas por motivo de assédio, bem como a confidencialidade da queixa até à dedução da acusação, atento o disposto no Regulamento (UE) 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016 (RGPD), e na Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura a execução desse regulamento europeu na ordem jurídica nacional.
5. Os trabalhadores(as) da ULSNE, E.P.E. não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas sobre queixas por motivo de assédio, no desempenho das suas funções, ou em virtude desse desempenho, mesmo após a cessação das mesmas, salvo se tal informação já tiver sido autorizada ou puder ser tornada pública, nos termos da lei.

Artigo 9.º

Regime sancionatório

1. Os trabalhadores(as) envolvidos(as) em comportamentos que configurem práticas de assédio, bem como aqueles que fizerem denúncias de má-fé, estão sujeitos a ações de natureza disciplinar.
2. A tentativa e a prática de assédio no trabalho constitui uma infração laboral grave, suscetível de gerar responsabilidade disciplinar e constituir justa causa de cessação do contrato de trabalho.
3. A prática de assédio constitui também contraordenação muito grave, prevista no n.º 5, do artigo 29.º, do Código do Trabalho de Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade civil e penal nos termos da lei, que determinam os respetivos procedimentos a instaurar pelas entidades competentes.
4. A reincidência dos comportamentos abusivos por parte dos(as) trabalhadores(as), tal como qualquer forma de retaliação registada durante o processo de averiguação agrava severamente as eventuais sanções.

5. Qualquer comportamento dos fornecedores ou prestadores de serviços que configurem assédio e/ou retaliação podem resultar na cessação dos respetivos contratos de fornecimento de bens ou serviços.
6. A prática de qualquer conduta suscetível de configurar o conceito de assédio, em qualquer das suas formas, confere à vítima o direito de ser indemnizada por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos legais.

Artigo 10.º

Publicitação e divulgação

1. O presente Código é divulgado na *intranet* e na página *Web* da ULSNE, E.P.E. A sua divulgação será ainda realizada por *infomail* e/ou através das diferentes chefias.
2. Este Código é apresentado e explicado a novos(as) trabalhadores(as), aquando do processo de admissão e integração na ULSNE, E.P.E..

Artigo 11.º

Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor no dia útil seguinte ao da sua publicação na *intranet* da ULSNE, E.P.E..