

Handwritten signatures and initials:
Hauve
C. Dias
J. S.

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

CENTRO HOSPITALAR DE LISBOA OCIDENTAL, E.P.E.
Conselho de Administração

Considerando que a Lei nº 73/2017, de 16/8 veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio procedendo, para o efeito, à alteração quer do Código do Trabalho, quer da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e determinando, entre outras medidas, a adopção, por parte das entidades empregadoras, de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho;

Considerando que o Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, E.P.E. pretende assegurar uma política activa no sentido de prevenir, combater e eliminar comportamentos susceptíveis de configurar assédio no trabalho, instituindo procedimentos e medidas adequados ao cumprimento de tais objectivos, é aprovado o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, que se rege pelas disposições seguintes:

Artigo 1º

Objecto

O presente Código estabelece um conjunto de normas e princípios para prevenção do assédio no trabalho que devem ser adoptados no âmbito da actividade desenvolvida pelo Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental (CHLO, E.P.E.)

Artigo 2º

Âmbito de Aplicação

O Código em apreço é aplicável a todos os colaboradores do CHLO, E.P.E., independentemente

do vínculo contratual, no desempenho das suas funções, quer no relacionamento entre si, quer com utentes ou acompanhantes.

Artigo 3º

Princípios gerais

1. No exercício das suas actividades, funções e competências os colaboradores do CHLO, E.P.E. devem actuar tendo em vista a prossecução do interesse público e da instituição, no respeito pelos princípios da não discriminação e de combate ao assédio no local de trabalho.
2. Os colaboradores e dirigentes do CHLO, E.P.E. não podem adoptar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, nomeadamente com base na raça, etnia, género, orientação sexual, idade, incapacidade ou deficiência física ou psíquica, opinião, ideologia política e crença religiosa.
3. O CHLO, E.P.E. assume uma política de não consentimento à prática de assédio no local de trabalho, ou fora do local de trabalho por razões relacionadas com este, devendo todos os seus colaboradores sentir-se protegidos contra qualquer tipo de assédio praticado sob qualquer forma, incluindo por meios electrónicos ou outro tipo de comunicação que possa afectá-los no local onde desempenham funções.

Artigo 4º

Definição de Assédio

1. Considera-se como Assédio para efeitos do presente código, qualquer comportamento indesejado, sob forma verbal ou física, praticado com algum grau de reiteração, tendo como objectivo afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidador, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2. O Assédio Moral consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo, visando expor a vítima a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetida e prolongada, podendo igualmente revestir carácter físico e abranger violência física e/ou psicológica.
3. O Assédio é considerado Sexual quando os comportamentos indesejados de natureza verbal ou física revestirem carácter sexual.

Artigo 5º

Deveres do CHLO, E.P.E.

Constituem deveres do CHLO, E.P.E. no âmbito da matéria alvo do presente código, designadamente:

- a) Promover um ambiente de trabalho respeitador dos valores institucionais e isento de discriminação ou de situações de assédio de qualquer natureza;
- b) Garantir o envolvimento do Serviço de Saúde Ocupacional na avaliação de riscos para adopção das medidas adequadas para prevenção e combate ao assédio;
- c) Divulgar a forma de actuação em caso de ocorrência de alegada situação de assédio;
- d) Restringir o uso de sistemas tecnológicos sempre que se verifique a utilização dos mesmos para fins discriminatórios;
- e) Proibir o acesso a *sites* pornográficos;
- f) Promover a averiguação do fundamento de todas as participações apresentadas contendo relatos de factos susceptíveis de configurar situações de assédio;
- g) Adoptar as medidas adequadas sempre que se verifique uma intervenção de má-fé, baseada em falsas declarações, com o objectivo de levantar suspeitas falsas sobre determinada pessoa;
- h) Conservar o registo das participações mencionadas na alínea anterior.



Artigo 6º

Deveres dos Colaboradores do CHLO, E.P.E.

Constituem deveres dos colaboradores do CHLO, E.P.E. no âmbito da matéria alvo do presente código, designadamente:

- a) Manter uma conduta ética, profissional e de cordial camaradagem no local de trabalho;
- b) Respeitar cada indivíduo, independentemente do seu género, nacionalidade, raça, religião, orientação sexual, convicção ou filiação política ou sindical, incapacidade ou deficiência, estado civil ou grau académico, entre outras situações ou atributos;
- c) Não usar violência (verbal ou física) ou qualquer forma de assédio;
- d) Abster-se de efectuar declarações depreciativas ou usar linguagem imprópria no relacionamento com colegas, superiores hierárquicos ou utentes do CHLO, E.P.E.
- e) Não usar correio electrónico para envio de mensagens com conteúdos de natureza ofensiva e/ou sexual;
- f) Comunicar eventuais violações do presente código nos termos previstos no artigo 7º ainda que levadas a cabo por elementos externos ao CHLO, E.P.E., desde que as mesmas tenham lugar nas instalações da instituição.

Artigo 7º

Denúncia

1. Qualquer colaborador que se considere alvo de assédio no trabalho deve reportar, por escrito, os factos ao seu superior hierárquico que deverá comunicá-los, de imediato, ao Conselho de Administração do CHLO, E.P.E.
2. Qualquer pessoa que tenha conhecimento de práticas irregulares susceptíveis de indiciar situações de assédio no CHLO, E.P.E. deve participá-las, por escrito, ao Conselho de Administração do CHLO, E.P.E.

3. As participações mencionadas nos números anteriores devem ser o mais detalhadas possível, contendo uma descrição precisa dos factos susceptíveis de consubstanciar a prática de assédio, relatando as circunstâncias, hora e local em que estes ocorreram, bem como a identidade da vítima e do assediante e ainda os meios de prova eventualmente existentes.

4. A Inspeção-Geral das Finanças e a Autoridade para as Condições de Trabalho disponibilizaram, em cumprimento do disposto no artigo 4º, nº 1 da Lei nº 73/2017, de 16/8, um endereço electrónico próprio lfo.art4@igf.gov.pt e <http://www.act.gov.pt/pt-PT/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx>, para a recepção de queixas em contexto laboral no sector público e no sector privado, respectivamente.

Artigo 8º

Procedimento

1. Sempre que, após averiguação dos factos participados, se verifique que estes podem efectivamente indiciar uma situação susceptível de configurar assédio nos termos previstos no presente Código, será instaurado o competente procedimento de inquérito ou disciplinar, em cumprimento da legislação em vigor sobre a matéria, designadamente Código do Trabalho e Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

2. A instauração de procedimento disciplinar nos termos previstos no número anterior não prejudica a responsabilidade civil, contra-ordenacional ou criminal a que haja eventualmente lugar relativamente a qualquer infractor abrangido pelo presente Código.

3. O participante de práticas susceptíveis de consubstanciar assédio deve prestar a devida colaboração no âmbito de eventuais procedimentos disciplinares ou de investigação contra-ordenacional ou criminal por parte das entidades competentes.



Artigo 9º

Confidencialidade e garantias

1. É garantido o anonimato do participante e testemunhas, bem como a confidencialidade da denúncia até à dedução da acusação.
2. Na medida do possível, tendo em consideração os recursos disponíveis, é assegurada a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência de denúncia ou participação de factos susceptíveis de configurar a prática de assédio no trabalho.

Artigo 10º

Justa causa de cessação do vínculo

A ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspectiva na área laboral praticada pela entidade patronal constitui justa causa de cessação do vínculo laboral por parte do trabalhador.

Artigo 11º

Divulgação

1. O presente Código publicado na intranet, bem como na página electrónica do CHLO, E.P.E.
2. O presente Código será igualmente divulgado junto dos colaboradores que iniciem funções no CHLO, E.P.E.

Artigo 12º

Entrada em vigor

O presente Código de Conduta entra em vigor na data da sua aprovação pelo Conselho de Administração.