

CÓDIGO DE BOA CONDUTA
PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO
NO CENTRO HOSPITALAR BARREIRO MONTIJO, E.P.E.

PREÂMBULO

A Lei 73/2017, de 16 de agosto, introduziu alterações ao Código do Trabalho e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, reforçando o quadro legislativo no que respeita à prevenção da prática de assédio no trabalho, tanto no setor público como no privado.

O presente Código constitui, nos termos da referida Lei, uma referência para todos os trabalhadores do CHBM.

ARTIGO 1.º

(ÂMBITO DE APLICAÇÃO)

Este Código de Conduta tem por objetivo prevenir, combater e eliminar comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho, de qualquer natureza, aplicando-se a todos os trabalhadores, independentemente do género, vínculo ou estatuto.

ARTIGO 2.º

(DEFINIÇÕES)

Para efeitos do disposto no presente Código, entende-se por:

- a. Assédio – n.º 1 do artigo 29º do Código do Trabalho - *“o comportamento indesejado, 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.”*
- b. Assédio sexual, em sentido amplo, é toda forma de avanço sexual não consensual. Em sentido estrito, é um tipo de coerção de carácter sexual praticada geralmente por uma pessoa em posição hierárquica superior em relação a um subordinado (embora o contrário também possa acontecer), normalmente em local de trabalho. O assédio sexual caracteriza-se por alguma ameaça, insinuação de ameaça ou hostilidade contra o subordinado visando algum

objetivo. Exemplos de assédio sexual são as condições impostas para uma promoção que envolvam favores sexuais, ou a ameaça de demissão caso o trabalhador recuse as manifestações de carácter sexual do superior. “*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*” - n.º 2 do artigo 29º do Código do Trabalho.

Artigo 3º

(PROIBIÇÃO DE ASSÉDIO)

1. A prática de assédio, de qualquer tipo, por parte de qualquer trabalhador, é um comportamento que atinge não só a vítima do ato como toda a instituição.
2. No CHBM é proibida qualquer forma de assédio no local de trabalho, sendo adotadas medidas de prevenção e de repressão de todas as formas de assédio, quer sexual, quer moral, incluindo o assédio baseado em discriminação.
3. É ainda proibida qualquer forma de assédio contra qualquer trabalhador, fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este.

ARTIGO 4.º

(PRINCÍPIOS GERAIS)

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os trabalhadores do CHBM, independentemente do seu estatuto, devem atuar, tendo em vista a prossecução dos interesses do CHBM, no respeito pelos princípios da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
2. Os trabalhadores do CHBM não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais trabalhadores com base, nomeadamente, na raça ou etnia, sexo, género ou orientação sexual, idade, deficiência, doença crónica, ou capacidade de trabalho reduzida, incapacidade física, situação económica, convicções políticas, ideológicas ou filiação sindical, religião ou crença.

3. Os trabalhadores do CHBM devem coibir-se de usar linguagem ofensiva ou fazer comentários impróprios ou degradantes, bem como devem abster-se de ter comportamentos ameaçadores ou de hostilidade com base em características individuais.

ARTIGO 5.º
(COMPORTAMENTOS ILÍCITOS)

São expressamente proibidos comportamentos suscetíveis de serem considerados como assédio no trabalho, nomeadamente:

- a. Descrédibilização ou manipulação da reputação do trabalhador, nomeadamente pondo a circular boatos falsos ou comentários maliciosos;
- b. Promoção de isolamento no local de trabalho;
- c. Estabelecimento sistemático de metas e objetivos inatingíveis ou prazos inexequíveis;
- d. Atribuição sistemática de funções estranhas ou desadequadas às competências e funções habituais do trabalhador em causa;
- e. Não atribuição de quaisquer funções ao trabalhador
- f. Requisição sistemática de trabalhos urgentes sem necessidade efetiva
- g. Indicação sistemática de instruções de tarefas confusas e imprecisas;
- h. Apropriação sistemática de ideias, propostas, projetos e trabalhos de outro trabalhador sem identificação do seu efetivo autor;
- i. Sonegação sistemática de informações necessárias ao desempenho das funções de outro trabalhador;
- j. Realização sistemática de críticas em público a outro funcionário ou trabalhador;
- k. Criação sistemática de situações objetivas de *stress*, tendo em vista provocar no funcionário ou trabalhador o seu descontrolo emocional;
- l. Insinuação sistemática que determinado funcionário ou trabalhador tem problemas mentais ou familiares;
- m. Comunicação sistemática em tom e volume de voz desadequado, com vista a intimidação do trabalhador em causa;
- n. Controlo da frequência e do tempo despendido pelo funcionário ou trabalhador na casa de banho;

- o. Realização sistemática de abordagens depreciativas ou prolação de comentários jocosos ou ofensivos relativos à aparência, ao sexo, raça, cor, nacionalidade, etnia, religião, idade, estado civil, orientação sexual, deficiências, entre outras, relativas a qualquer trabalhador;
- p. Comentar de forma sistemática a vida pessoal de qualquer funcionário ou trabalhador;
- q. Abuso de autoridade ou de poder sobre qualquer trabalhador.
- r. Realização de telefonemas, envio de cartas, imagens, *sms* ou *e-mails* indesejados, de carácter sexual a qualquer trabalhador;
- s. Promoção do contacto físico intencional e não solicitado com qualquer trabalhador;
- t. Envio sistemático de convites para participação em programas sociais ou lúdicos, quando o trabalhador visado deixou claro que os mesmos são indesejados;
- u. Apresentação de convites e de pedidos de favores sexuais associados a promessas 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.

ARTIGO 6.º

(COMPORTAMENTOS LÍCITOS)

1. Não constituem assédio determinados comportamentos, nomeadamente:
 - a. Decisões legítimas advenientes da organização do trabalho;
 - b. Exercício legítimo do poder hierárquico e disciplinar.

2. Determinadas situações que embora possam indiciar violação de deveres funcionais e ser passíveis de sanção disciplinar, não constituem assédio, nomeadamente:
 - a. Conflito laboral pontual;
 - b. Agressões ocasionais e acidentais, físicas ou verbais.

3. Não constituem assédio sexual, nomeadamente, os seguintes comportamentos:
 - a. A aproximação entre colegas ou envolvendo superiores hierárquicos, livre, recíproca ou que não seja indesejada e repelida;
 - b. Elogios ocasionais que a pessoa a quem se dirigem nunca tenha repudiado.

ARTIGO 7.º

(SANÇÕES)

1. No CHBM, a prática de qualquer tipo de assédio constitui um comportamento proibido o qual será, além da punição legalmente admissível em sede criminal, objeto de procedimento disciplinar nos termos previstos no Código do Trabalho e na Lei do Trabalho em Funções Públicas.

ARTIGO 8.º

(PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO)

1. No sentido de prevenir e combater a prática de assédio, todos os trabalhadores no exercício das suas funções, em intervalos ou pausas dentro das instalações do CHBM e quando ao serviço desta, ainda que fora deste, deverão ter um comportamento adequado, no respeito pelo dever de correção e urbanidade.

2. São proibidos, no local de trabalho, quaisquer calendários, literatura, *posters* ou outros materiais com conteúdos de natureza sexual.

3. Em especial, são deveres gerais dos trabalhadores neste âmbito:

- a. Cumprir o presente Código de Boa Conduta.
- b. Participar em eventuais ações de formação sobre prevenção e combate ao assédio no trabalho promovidas pelo CHBM.
- c. Agir de forma a evitar que se verifiquem comportamentos suscetíveis de serem considerados assédio.
- d. Chamar a atenção do superior hierárquico para comportamentos suscetíveis de constituir prática de assédio.
- e. Denunciar ou participar, por escrito, ao Conselho de Administração ou a superior hierárquico, qualquer ocorrência que tenha testemunhado e que configure prática de assédio.

ARTIGO 9.º
(RESPONSABILIDADE DA INSTITUIÇÃO)

1. Cabe ao CHBM a implementação de ações concretas com vista à identificação do potencial e de fatores de risco para a ocorrência de assédio no local de trabalho, entre outras:
 - a. Consulta regular aos trabalhadores, que garanta o anonimato das respostas, avaliando ou identificando fatores que aumentem o risco de assédio, bem como averiguando a ocorrência de potenciais casos de assédio;
 - b. Consulta regular aos responsáveis e chefias diretas.

ARTIGO 10º
(PROCEDIMENTOS)

1. Impende sobre todos os trabalhadores o dever de denunciar quaisquer comportamentos de que tenham conhecimento e que possam indiciar práticas de assédio.
2. A denúncia ou testemunho de alegadas situações de assédio laboral não constitui o denunciante ou a testemunha em responsabilidade disciplinar, salvo se atuarem com dolo.
3. É garantida a confidencialidade das denúncias nos termos legais. Apenas as partes, o conselho de administração, o instrutor e as testemunhas indicadas pelas partes devem conhecer a denúncia.
4. A denúncia deve ser entregue no Secretariado da Administração, dirigida ao Presidente do Conselho de Administração, em envelope fechado, com indicação de confidencial.
5. Junto à denúncia deverão ser apresentados todos os meios de prova com que a vítima queixosa ou o denunciante pretendam instruir o processo.
6. Qualquer denúncia apresentada merece imediato tratamento, devendo ser nomeado instrutor para apuramento dos factos.
7. Os denunciados são prontamente informados, quer da denúncia, quer do seu conteúdo, tendo direito ao contraditório.

ARTIGO 11º
(DISPOSIÇÕES FINAIS)

Todas as dúvidas e omissões, resultantes da aplicação, interpretação e/ou consequências do presente Regulamento serão resolvidas por recurso à legislação em vigor.

O presente código de conduta entra em vigor, após publicitação em Ordem de Serviço e disponibilização no site do CHBM.

Barreiro, 27 de abril de 2018

O Conselho de Administração