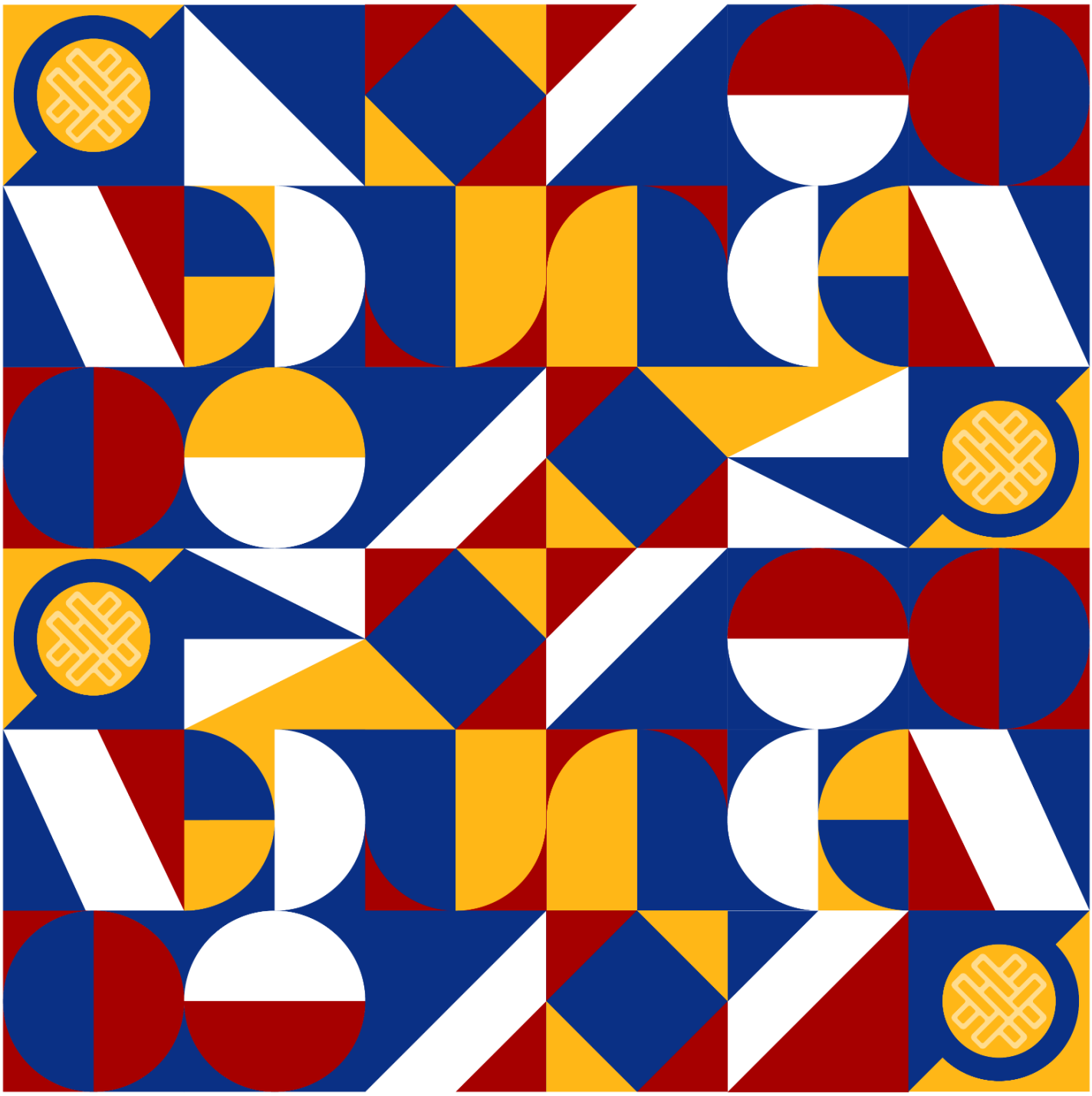

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

HFF
HOSPITAL PROFESSOR
DOUTOR FERNANDO FONSECA

Tel: 214 348 200 | Fax: 214 345 566 | Morada: IC19, 2730-276 Amadora | www.hff.min-saude.pt

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

Enquadramento

O Hospital Prof. Doutor Fernando Fonseca, EPE, adiante designado por HFF tem como princípio orientador o estrito cumprimento de todos os requisitos legais que lhe sejam aplicáveis, tendo subjacente a promoção de tratamento equitativo e igualitário, bem como a prevenção de comportamentos discriminatórios em contexto laboral.

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho, tanto no setor privado como na Administração Pública, tendo procedido a alterações ao Código do Trabalho e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Termos e Conceitos

Assédio Sexual

O assédio sexual é um conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade de terceiros.

O assédio sexual pode ser caracterizado por:

- Insinuações sexuais;
- Comentários ofensivos sobre o seu aspeto físico;
- Comentários ofensivos de caráter sexual;
- Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual;
- Contactos físicos não desejados;
- Pedidos de favores sexuais associados a promessas de vantagens no local trabalho.

Assédio Moral

O assédio moral é um conjunto de comportamentos abusivos, praticados de forma reiterada, que podem consistir em verbalização de conteúdo ofensivo e/ou humilhante ou em atos subtis e que podem incluir violência psicológica ou física.

O assédio moral pode ser caracterizado por:

a) Isolamento social

- Promoção do isolamento através da falta de contacto com colegas e/ou superiores hierárquicos.

b) Perseguição profissional

- Atribuição de objetivos impossíveis de atingir;
- Desvalorização sistemática do trabalho executado;
- Atribuição de funções desadequadas ao conteúdo do grupo profissional.

c) Intimidação

- Ameaças sistemáticas de despedimento e/ou mudança de serviço;
- Provocação de situações de stress descontextualizadas com o objetivo de perturbar propositadamente terceiros.

d) Humilhação pessoal

- Prática de ofensas devido a características físicas (raça, sexo, idade, incapacidade física) ou orientação sexual, ideologia política ou religiosa.

Neste contexto e considerando as orientações veiculadas no Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho da Comissão para a Igualdade Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, o Conselho de Administração do HFF adotou o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Local de Trabalho, o qual se rege pelas seguintes disposições:

Artigo 1º

Âmbito de aplicação

O presente Código de Conduta aplica-se a todos/as os/as trabalhadores/as do HFF, independentemente do vínculo contratual.

Artigo 2º

Princípios gerais

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os/as trabalhadores/as do HFF devem atuar, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

2. Devem ainda abster-se de adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais colaboradores/as ou a terceiros, nomeadamente, com base na raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, ideologia política e religiosa.

Artigo 3º

Assédio

1. É proibido o assédio, em qualquer uma das suas formas.

2. Constitui assédio o comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao 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.

3. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

4. Constitui assédio moral discriminatório aquele em que o comportamento indesejado e hostil se baseia em fator discriminatório que não o sexo, designadamente, a orientação sexual, a raça ou ideologias políticas e religiosas.

5. Constitui assédio moral não discriminatório aquele em que o comportamento indesejado não se baseia em fator discriminatório, mas que visa afastar o/a trabalhador/a da empresa.

Artigo 4º

Prevenção e Combate ao Assédio no Local de trabalho

1. Compete ao Conselho de Administração:

a) Criar ambientes de trabalho que promovam o respeito pela dignidade das pessoas e pela diferença, bem como, pela lealdade e honestidade, e formas de relacionamento interpessoal pautadas por padrões de urbanidade, sã convivência e respeito mútuo;

b) Promover a avaliação de riscos, a fim de identificar possíveis riscos psicossociais relacionados com eventuais práticas de assédio;

c) Proporcionar informação e formação aos/às trabalhadores/as no âmbito da prevenção e combate ao assédio no local de trabalho, incluindo a divulgação do presente Código;

d) Respeitar as demais regras a que está obrigado, nomeadamente determinar a instauração de procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegada situação de assédio no trabalho;

e) Proporcionar acompanhamento aos/às trabalhadores/as dos danos identificados após conclusão do processo de inquérito.

2. Compete aos/às trabalhadores/as:

a) Respeitar as normas constantes deste Código onde quer que desenvolvam as suas funções e independentemente da sua posição hierárquica, funções, responsabilidades ou tipo de vínculo laboral;

b) Adotar um comportamento de acordo com os padrões de sã convivência, respeito, urbanidade e cidadania exigíveis no seu relacionamento com os seus representantes, superiores hierárquicos, colegas de trabalho, prestadores de serviços, utentes, e/ou quaisquer terceiros com quem contactem no exercício das suas funções;

c) Agir de forma a evitar que se verifiquem ou repitam comportamentos suscetíveis de serem considerados assédio, quer as situações presenciadas quer as que tomem conhecimento;

d) Participar, por escrito, a prática de assédio ao Conselho de Administração e/ou às entidades externas competentes;

e) Participar nas ações de formação sobre prevenção e combate ao assédio no local de trabalho.

Artigo 5º

Formalização das denúncias

1. O conhecimento, por parte do Conselho de Administração do HFF, de qualquer situação de violação das disposições constantes do presente Código de Conduta, que consubstancie conduta suscetível de configurar o conceito de assédio, em qualquer das suas modalidades, determinará a instauração do competente procedimento prévio de inquérito ou disciplinar.

2. A denúncia ou participação deverá ser apresentada por escrito ao Conselho de Administração através do endereço sec.administracao@hff.min-saude.pt, procurando identificar as circunstâncias de facto, tempo e modo em que sucedeu o assédio, para que se promova eventual processo prévio de inquérito e/ou eventual denúncia junto dos órgãos de policia criminal, sendo para o efeito assegurado o apoio jurídico por parte do Hospital.

3. No prazo máximo de 10 dias úteis o Conselho de Administração informa o/a trabalhador/a da tramitação dos procedimentos subsequentes.

4. Qualquer violação às disposições do presente Código poderá ser reportada:

À Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE):

Rua Américo Durão, n.º 12-A, 1.º e 2.º Andares

1900-064 Lisboa

Telefone: 215 954 000

Linha Verde: 800 204 684

Email: geral@cite.pt

À Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)

Avenida Casal Ribeiro, 18 – A

1000 – 092 Lisboa

Telefone: 213 308 700

Atendimento informativo telefónico: 300 069 300

E-mail: geral@act.gov.pt

Artigo 6º

Confidencialidade e garantias

1. É garantida a confidencialidade relativamente a denunciantes e testemunhas, até à dedução da acusação.

2. Os/as trabalhadores/as do HFF não podem divulgar informações obtidas no desempenho das suas funções ou mesmo após a cessação de funções, salvo se tal informação já tiver sido autorizada ou passível de ser tornada pública, nos termos da lei.

3. É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.

4. O/A denunciante e as testemunhas 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.

Artigo 7º

Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor na data da sua publicação em Boletim Informativo, sendo o mesmo igualmente divulgado na intranet do HFF.