

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

ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| Preâmbulo | 3 |
| I –Disposições introdutórias..... | 5 |
| Artigo 1.º Objeto | 5 |
| Artigo 2.º Compromisso | 5 |
| Artigo 3.º Âmbito de aplicação | 5 |
| II – Na regulação das Relações profissionais | 6 |
| Artigo 4.º Aplicação na regulação de relações profissionais | 6 |
| Artigo 5.º Princípios Gerais | 6 |
| Artigo 6.º Definições de Assédio | 6 |
| Artigo 7.º Autores e Vitimas..... | 9 |
| III- Procedimento interno da Denúncia | 9 |
| Artigo 8.º Denúncia | 9 |
| Artigo 9.º Regime de proteção ao queixoso, denunciante e testemunhas | 9 |
| Artigo 10.º Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia..... | 10 |
| IV- Averiguação, Resolução e Sanções..... | 11 |
| Artigo 11.º Procedimentos e responsabilidade civil | 11 |
| Artigo 12.º Publicidade da decisão | 11 |
| Artigo 13.º Responsabilidade da ARSALGARVE..... | 11 |
| V- Prevenção de Assédio | 12 |
| Artigo 14.º Medidas preventivas..... | 12 |
| VI- Disposições Finais | 12 |
| Artigo 15.º Legislação subsidiária | 12 |
| Artigo 16.º Publicação e Divulgação | 13 |
| Artigo 17.º Vigência..... | 13 |

Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

Preâmbulo

A Administração Regional de Saúde do Algarve, I.P., doravante designada por ARSALGARVE, é um instituto público integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa, financeira e património próprio e prossegue as suas atribuições, sob superintendência e tutela do membro do Governo responsável pela área da saúde e com um modelo de governação assente no rigor e na transparência na gestão dos dinheiros públicos.

No âmbito da sua missão, os seus trabalhadores e titulares de cargos dirigentes devem pautar-se, entre outros, pelos princípios do rigor e transparência, da legalidade, da não discriminação e da boa-fé, por forma a gerar e manter a credibilidade e o prestígio do serviço, conferindo a todos os trabalhadores e trabalhadoras uma responsabilidade acrescida no que respeita à sua conduta.

Assim, considerando que:

- Os comportamentos indesejáveis por parte quer de superiores hierárquicos, quer de qualquer trabalhador subordinado, que afetem a dignidade da mulher e do homem no trabalho, são inaceitáveis;
- Tais comportamentos são passíveis de criar um ambiente intimidador, hostil ou humilhante para a pessoa a que se dirigem;
- Com o objetivo de impedir a ocorrência de assédio e, caso ele ocorra, garantir a aplicação das medidas adequadas para punir e prevenir a sua repetição;
- O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, estabelece que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, sendo a tutela do assédio moral e sexual reforçada pelo conteúdo do seu artigo 13.º;
- O anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, estabelece no artigo 71.º, que o empregador público deve respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador e proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico, como moral;
- A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017 de 2 de outubro, reforçou o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio,

procedendo 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, 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, tornando obrigatória, também para o setor público, a adoção de um código de boa conduta para prevenção e combate ao assédio no trabalho, atenta a remissão operada pelo artigo 4.º, n.º 1, alínea d), bem como o estabelecido no artigo 71.º, n.º 1, alíneas c) e k), da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho e consequentemente a instauração de procedimento disciplinar sempre que se tenha conhecimento de situações de assédio no trabalho;

- O compromisso público da defesa dos valores da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, o Código de Conduta é um instrumento privilegiado na resolução de questões éticas, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita.

Assim, ao abrigo da alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º do anexo à LTFP, e após auscultação dos interessados, incluindo das estruturas sindicais, mediante consulta realizada para o efeito, assumindo assim o compromisso público da defesa dos valores da não discriminação e combate ao assédio no trabalho, é aprovado o **Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho na ARS ALGARVE, IP** abrangendo todos os seus serviços e consequentemente nos Agrupamentos de Centros de Saúde da Região de Saúde do Algarve.

I – Disposições introdutórias

Artigo 1.º

Objeto

O Código constitui um instrumento estratégico que estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas pelos serviços da ARSALGARVE, constituindo um instrumento autorregulador bem como a expressão de uma política ativa por forma a dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho. O Código tem como objetivo reforçar a prevenção da prática de assédio e promover uma contínua cultura de transparência, integridade, boa-fé e respeito por todos os trabalhadores e colaboradores da ARSALGARVE.

Artigo 2.º

Compromisso

1. Todos os trabalhadores e colaboradores da ARSALGARVE devem beneficiar de um ambiente de trabalho promotor do seu desenvolvimento profissional e pessoal e livre de assédio moral e/ou sexual e de eventuais retaliações.
2. O assédio moral e/ou sexual prejudica as relações de trabalho, sendo contrário aos princípios e políticas da ARSALGARVE, como tal, não é tolerado.
3. Todos os trabalhadores, colaboradores, titulares de cargos dirigentes, diretores executivos e Conselho Diretivo são responsáveis pelo cumprimento de uma política de tolerância zero relativamente a práticas de assédio moral e/ou sexual, devendo todos atuar em respeito pelos princípios da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
4. O incumprimento dos princípios e injunções constantes do presente código fica sujeito às sanções legalmente previstas.

Artigo 3.º

Âmbito de aplicação

O presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho aplica-se a todos os trabalhadores, colaboradores, titulares de cargos dirigentes, diretores executivos e

Conselho Diretivo, sem prejuízo das disposições legais ou regulamentares aplicáveis, ficando igualmente abrangidos todos aqueles que prestem serviço a título ocasional ou temporário, designadamente ao abrigo de estágios voluntários ou bolseiros, b, formações em contexto de trabalho, medidas de apoio ao emprego, protocolos/acordos com entidades externas, entre outros.

II – Na regulação das Relações profissionais

Artigo 4.º

Aplicação na regulação de relações profissionais

1. O presente Código deve ser objeto de menção nos contratos de trabalho, de aquisição de bens e serviços, de estágio, de protocolos, e divulgado por todos.
2. As entidades e/ou pessoas contratadas devem agir de acordo com os princípios e o compromisso de não tolerância ao assédio assumido pela ARSALGARVE.
3. Nos contratos de aquisição de bens, serviços, estágios e outros, será incluída uma cláusula que determine a possibilidade de cessação com fundamento na violação dos princípios e compromissos assumidos pela ARSALGARVE nesta matéria.

Artigo 5.º

Princípios Gerais

1. A ARS ALGARVE assume uma política de não tolerância e não consentimento à prática de assédio no trabalho.
2. No exercício das suas atividades, funções e competências, a ARSALGARVE e os seus trabalhadores devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da mesma, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
3. Os trabalhadores e dirigentes não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades dos serviços, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.

Artigo 6.º

Definições 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. Para efeitos do número anterior, consideram-se fatores de discriminação os elencados no número 3 do artigo anterior.
3. O assédio **moral** consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, percecionados como abusivos, abrangendo a violência física e/ou psicológica, com caráter reiterado, podendo traduzir-se, designadamente, nas seguintes dimensões:

a) Isolamento social:

- i) Promover o isolamento social de colegas, subordinados ou dirigentes;
- ii) Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores forçando o seu isolamento face a outros colegas e superiores hierárquicos;
- iii) Transferir o trabalhador de setor com a clara intenção de promover o seu isolamento.

b) Perseguição profissional:

- i) Desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas, subordinados ou dirigentes;
- ii) Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;
- iii) Não atribuir constantemente quaisquer funções ao trabalhador, traduzido na falta de ocupação efetiva;
- iv) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem que haja essa necessidade;
- v) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- vi) Apropriar-se regularmente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas, de subordinados ou dirigentes, sem identificar o autor das mesmas;
- vii) Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas, subordinados ou dirigentes, ou relativas ao funcionamento da entidade empregadora, pública ou privada, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais trabalhadores e colegas;

c) Intimidação:

- i) Fazer ameaças de despedimento recorrentemente;
- ii) Criar sistematicamente situações objetivas de stress, de forma a provocar descontrolo no destinatário da conduta;
- iii) Falar sistematicamente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas.

d) Humilhação pessoal:

- i) Ridicularizar, direta ou indiretamente, uma característica física ou psicológica de colegas, subordinados ou dirigentes;
 - ii) Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou dirigentes;
 - iii) Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referente a sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde, etc., de outros colegas, subordinados ou dirigentes;
 - iv) Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou colega tem problemas mentais e/ou familiares;
 - v) Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem.
4. O assédio **sexual** ocorre quando existe um comportamento indesejado de caráter sexual ou outros comportamentos em razão do género ou com conotação sexual, percecionados como abusivos, que afetem a dignidade do trabalhador visado, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física, com caráter reiterado, podendo traduzir-se, designadamente, nas seguintes dimensões:
- a) Insinuações sexuais:
 - i) Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
 - b) Atenção sexual indesejada:
 - i) Realizar telefonemas, enviar cartas, sms, e-mails ou contactos através de redes sociais indesejados, de caráter sexual;
 - ii) Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens indesejados e de teor sexual;
 - iii) Enviar convites persistentes para a participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
 - iv) Perguntas intrusivas acerca da vida privada;
 - v) Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual.
 - c) Contacto físico e agressão sexual:
 - i) Promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
 - ii) Agressão ou tentativa de agressão sexual.
 - d) Aliciamento:
 - i) Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa 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 7.º

Autores e Vítimas

Pode ser autor ou vítima de assédio qualquer trabalhador, colaborador, estagiário, prestador de serviço, bem como terceiros que interajam com a ARS ALGARVE.

III- Procedimento interno da Denúncia

Artigo 8.º

Denúncia

1. Qualquer pessoa abrangida por este Código, que se considere alvo de assédio no trabalho, deve reportar a situação ao seu superior hierárquico imediato, ou ao superior hierárquico a seguir caso o assediador seja o superior hierárquico imediato, ou diretamente ao Conselho Diretivo ou Diretor Executivo caso não haja outro superior direto.
2. Todos os que tenham conhecimento de práticas suscetíveis de indiciar situações de assédio deve denunciá-las a qualquer das entidades referidas no número 1, devendo prestar colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza que venham a ter lugar.
3. As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não sejam trabalhadores da ARSALGARVE devem ser objeto de queixa, a efetuar pela ARSALGARVE, pela vítima, ou por qualquer outra pessoa que delas tenha conhecimento, junto da Inspeção-Geral de Finanças ou da Autoridade para as Condições de Trabalho, consoante se trate de trabalhador do setor público ou do setor privado, respetivamente.
4. Quando se conclua que a queixa ou denúncia é infundada ou dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória, em particular quando a própria queixa configura assédio, a ARS ALGARVE promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha, nomeadamente por factos que possam consubstanciar a prática de um crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos do artigo 365.º do Código Penal.

Artigo 9.º

Regime de proteção ao queixoso, denunciante e testemunhas

1. As pessoas que apresentem queixa ou denúncia de situações de assédio são especialmente protegidas pela ARS ALGARVE em relação a todo o tipo de formas de retaliação ou tentativas

de retaliação, não podendo ser prejudicadas ou sancionadas disciplinarmente, sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo anterior, sendo o seu anonimato assegurado dentro dos limites impostos pela lei.

2. As situações de retaliação estão, assim como o assédio, sujeitas a procedimento disciplinar.
3. A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo.
4. É garantida a confidencialidade relativa a denunciante, testemunhas e em relação à denúncia, até à dedução da acusação.

5. Artigo 10.º

Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia

1. A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, nomeadamente quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da vítima, do assediador, bem como, se for possível, dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.
2. A denúncia, participação ou queixa, se verbal, deve ser reduzida a escrito por quem recebe na presença de quem apresenta, e assinada por ambas as partes, de acordo com o mencionado no número anterior.
3. A denúncia ou participação relativas a situações de assédio no trabalho, deve ser dirigida ao superior conforme referido no número 1 do artigo 8.º e simultaneamente remetida através do endereço eletrónico criado para o efeito. (assedio@arsalgarve.min-saude.pt)
4. A denúncia ou participação será objeto de uma apreciação liminar urgente por parte da Unidade Específica de Prevenção e Combate ao Assédio, dependente do CD, com resposta e informação à vítima.
5. A par dos procedimentos internos previstos no presente Código, a Inspeção-Geral de Finanças e a Autoridade para as Condições de Trabalho, disponibilizam os endereços eletrónicos próprios para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor público e no setor privado, respetivamente: ltfp.art4@igf.gov.pt e [http://www.act.gov.pt/\(ptPT\)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(ptPT)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx).

IV- Averiguação, Resolução e Sanções

Artigo 11.º

Procedimentos e responsabilidade civil

1. Nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada e publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a ARSALGARVE instaura procedimento de inquérito e/ou disciplinar, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho, quando levados a cabo por trabalhadores ou dirigentes.
2. Nos termos da Orientação Técnica n.º 1/2020 de 3 de dezembro, será remetida à Inspeção Geral das Atividades em Saúde, (IGAS), cópia dos relatórios produzidos referentes aos procedimentos mencionados no número acima.
3. A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, nos termos do n.º 8 do artigo 29.º do Código do Trabalho, por conjugação com a alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.
4. A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no artigo 28.º do Código do Trabalho.
5. Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a outros profissionais não trabalhadores, bem como prestadores ou fornecedores, é instaurado um processo de averiguações tendente ao apuramento dos factos, podendo os respetivos contratos, ou demais instrumentos jurídicos que os vinculem à ARS ALGARVE, cessar com fundamento na violação grave do compromisso assumido pela ARS ALGARVE de não tolerância ao assédio.

Artigo 12.º

Publicidade da decisão

A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, não podendo ser dispensada a aplicação da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória, nos termos do disposto no artigo 563.º, n.º 3 conjugado com o artigo 29.º, n.º 5, ambos do Código do Trabalho.

Artigo 13.º

Responsabilidade da ARSALGARVE

1. A ARSALGARVE é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, cujos termos serão fixados pelo Governo em regulamentação própria.
2. Constitui justa causa de cessação do vínculo, pelo trabalhador em funções públicas, 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 inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador público ou por seu representante.

V- Prevenção de Assédio

Artigo 14.º

Medidas preventivas

Cabe à ARS ALGARVE, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Criar a Unidade Especifica de Prevenção e Combate ao Assédio, no mínimo com três elementos, nomeados pelo CD, com funções de 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.
- b) Consulta regular aos trabalhadores de todos os serviços;
- c) Consulta regular aos Dirigentes;
- d) Conceção e implementação de um plano de formação específico e regular nos Serviços Centrais e ACES, com enfoque na prevenção do assédio e na promoção da igualdade de género;
- e) Desenvolvimento de uma estratégia de informação e divulgação específica relativa à prevenção do assédio;
- f) Divulgação do presente Código e da Carta de Compromisso a todos os trabalhadores;
- g) No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta e da Carta de Compromisso.

VI- Disposições Finais

Artigo 15.º

Legislação subsidiária

Em tudo o que não estiver previsto no presente Código, aplicar-se-ão as disposições legais previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, bem como na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nas suas atuais redações.

Artigo 16.º **Publicação e Divulgação**

O presente Código será objeto de divulgação junto de todos os trabalhadores e colaboradores da ARSALGARVE, sendo disponibilizado na página da internet da mesma.

Artigo 17.º **Revisão**

O presente Código deverá ser revisto no prazo de 4 anos ou sempre que se verificarem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

Artigo 18.º **Vigência**

O presente Código entra em vigor, após a sua aprovação, na data da sua publicitação e divulgação a todos os trabalhadores da ARS ALGARVE.

