

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO CMRRC-RP

PREÂMBULO

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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (*mais recentemente alterada pela Lei n.º 1/2022, de 3 de janeiro*) e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada e publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (*mais recentemente alterada pela Lei n.º 2/2020, de 31 de março*), impondo ao empregador a adoção de códigos de conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e instauração de procedimentos disciplinares sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

O assédio no local de trabalho atenta contra a dignidade da pessoa humana e acarreta consequências negativas, quer para a saúde física e mental, da pessoa, quer para o ambiente de trabalho. De modo geral, a vítima de assédio apresenta mecanismos de defesa associados à quebra de produtividade e de qualidade do trabalho, falta de motivação, isolamento social, faltas e baixas médicas. A humilhação reiterada implícita nas situações de assédio tem consequências diretas na qualidade de vida do trabalhador, comprometendo a sua identidade e relações sociais e afetivas.

Neste contexto, com vista à prevenção, combate e eliminação do assédio no trabalho, o Centro de Medicina de Reabilitação da Região Centro – Rovisco Pais (CMRRC-RP) adota o presente Código de Conduta, que constitui instrumento norteador da atuação dos seus membros, bem como de todas as pessoas que, independentemente do vínculo que detêm, desenvolvem a sua atividade profissional no CMRRC-RP ou que com ele colaboram.

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

ARTIGO 1.º

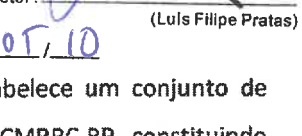
OBJETO

1. O presente Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio estabelece um conjunto de princípios que devem ser cumpridos no decurso das atividades desenvolvidas no CMRRC-RP, constituindo conjuntamente com o Código de Conduta Ética um instrumento auto-regulador e orientador, bem como a expressão de uma política ativa, permitindo conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.
2. O presente Código tem como finalidade a prevenção e combate da prática de assédio no trabalho, contribuindo para um local de trabalho íntegro, responsável e rigoroso; visando garantir a salvaguarda da integridade moral e física dos trabalhadores e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

CMRRC-ROVISCO PAIS
CONSELHO DIRETIVO

A Presidente:  (Isabel Bento)

O Vogal Executivo
e Diretor Clínico:  (João Ricardo Pereira)

O Vogal Executivo
e Enfermeiro Diretor:  (Luís Filipe Pratas)

Em 20/05/10

ARTIGO 2.º
ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio é aplicável aos profissionais que a integram, independentemente da relação jurídica de emprego ou posição hierárquica de que sejam titulares, não obstante exercerem funções a título temporário ou eventual, sem prejuízo de outras disposições legais ou regulamentares que possam ser aplicadas, bem como de outras normas a que os profissionais estejam sujeitos por inerência do exercício das suas funções no CMRRC-RP.

ARTIGO 3.º
PRINCÍPIOS GERAIS

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, as pessoas identificadas no art. 2.º devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da Instituição, devendo reger a sua atuação no CMRRC-RP de acordo com os seguintes princípios:
 - a. Igualdade e não discriminação;
 - b. Respeito pela dignidade da pessoa humana e pela sua integridade física e moral;
 - c. Respeito pela dignidade profissional de cada colaborador;
 - d. Promoção de um ambiente de trabalho seguro, positivo e civicamente responsável;
 - e. Lealdade e cooperação na prossecução da missão da Instituição;
 - f. Repúdio de qualquer prática discriminatória, seja em função do sexo, idade, nacionalidade, raça ou etnia, orientação sexual, opções políticas, filosóficas ou religiosas ou em função de qualquer outro elemento ou característica individual;
 - g. Tolerância zero relativamente ao assédio, independentemente da forma que assuma, do género, da qualidade funcional ou da posição hierárquica da pessoa assediada e da pessoa que assedia.

ARTIGO 4.º
DEFINIÇÕES

1. Entende-se por assédio o comportamento indesejado pela pessoa assediada, praticado pela pessoa que assedia, baseado em fator de discriminação, com o objetivo de perturbar ou constranger a pessoa visada, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, independentemente da forma que esse comportamento assuma, podendo mesmo traduzir-se em palavras, gestos, atitudes, ações físicas ou outras manifestações negativas, ofensivas ou cruéis e independentemente do momento em que esse comportamento seja praticado.
2. O assédio pode revestir as seguintes modalidades:
 - a. Assédio sexual – quando se trate de um comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo ou com conotação sexual que afetem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho, podendo incluir quaisquer outros comportamentos

- indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.
- b. Assédio moral (*mobbing*) – quando o comportamento indesejado se traduz em situações e comportamentos de violência verbal, física ou psicológica, expressa ou sub-reptícia. Tem como objetivo diminuir a autoestima da vítima e, em última instância, colocar em causa a ligação ao local de trabalho.
3. É proibido o assédio, em qualquer uma das suas formas, no local de trabalho ou fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este.

ARTIGO 5.º

COMPORTEAMENTOS ILÍCITOS SUSCETÍVEIS DE INTEGRAR A PRÁTICA DE ASSÉDIO

1. São designados e expressamente proibidos (constituindo este um elenco não taxativo) os seguintes comportamentos, suscetíveis de serem integrados como assédio no trabalho:
 - a. Desvalorizar e desqualificar reiteradamente o trabalho executado;
 - b. Ridicularizar, direta ou indiretamente, características físicas ou psicológicas;
 - c. Não atribuir quaisquer funções profissionais (violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho);
 - d. Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar o autor das mesmas;
 - e. Divulgar reiteradamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre trabalhadores;
 - f. Promover o isolamento social;
 - g. Fazer recorrentes ameaças de despedimento;
 - h. Estabelecer sistematicamente metas e objetivos de trabalho impossíveis de atingir ou prazos inexecutáveis de cumprir;
 - i. Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
 - j. Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
 - k. Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem necessidade;
 - l. Transferir o trabalhador de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
 - m. Falar constantemente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
 - n. Criar sistematicamente situações objetivas de *stress*, de modo a provocar o descontrolo na conduta do trabalhador, tais como: alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.

ARTIGO 6.º

AUTORES

O assédio pode ser praticado por qualquer superior hierárquico ou por trabalhadores subordinados, bem como por

terceiros que interajam com funcionários do CMRRC-RP.

ARTIGO 7.º

VÍTIMAS

Podem ser vítimas de assédio quer os inferiores hierárquicos do infrator, quer os seus superiores, bem como qualquer pessoa que em interação com o CMRRC-RP seja alvo de um ato de assédio.

CAPÍTULO II
PROCEDIMENTO

ARTIGO 8.º

DENÚNCIA OU QUEIXA

1. Qualquer pessoa que seja alvo de assédio no trabalho deve apresentar queixa ao Ponto Focal Institucional – Grupo Operativo Institucional (GOI) e/ou Conselho Diretivo, nos termos definidos no artigo seguinte.
2. Qualquer pessoa que tenha conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio ou de prática de assédio deve denunciar essa prática ao Ponto Focal Institucional – GOI e/ou Conselho Diretivo, de acordo com o disposto no artigo seguinte, prestando a devida colaboração em eventuais e subsequentes processos disciplinares ou de investigação criminal.
3. A denúncia ou queixa, pode, igualmente, ser apresentada, nos termos legais, junto da Inspeção-Geral das Atividades em Saúde (IGAS), de acordo com o disposto no art. 4.º, n.º 2 da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (*mais recentemente alterada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho*) e, cumulativamente, à Inspeção-Geral de Finanças (IGF), no que se refere às suas competências de coordenação, enquanto autoridade de auditoria neste domínio. Os meios disponibilizados para o efeito por aquelas entidades são os seguintes:
 - a. IGAS – igas@igas.min-saude.pt
 - b. IGF – <https://www.igf.gov.pt/transparencia/informacao-assedio/paginas-participacao-assedio/nova-participacao.aspx>
4. A denúncia ou queixa, pode, ainda, ser apresentada, nos termos legais, junto do Ministério Público ou do órgão de polícia criminal competente, em caso de responsabilidade penal e para efeitos de instauração de processo crime.

ARTIGO 9.º

FORMA, CONTEÚDO E MEIOS DE EFETUAR A DENÚNCIA OU QUEIXA

1. A denúncia ou queixa pode ser dirigida à Presidente do Conselho Diretivo e pode ser efetuada pelos seguintes meios, presencialmente, no Secretariado do Conselho Diretivo ou por comunicação escrita remetida pelo sistema de comunicação interna de irregularidades do CMRRC-RP.
2. A denúncia ou queixa pode ser dirigida ao Ponto Focal Institucional do Plano de Ação para a Prevenção da Violência no Setor da Saúde (PAPVSS) / GOI, pelos seguintes meios:
 - a. Presencialmente, no Gabinete 8 do Pavilhão Santana Maia;

- b. Por telefone, através das extensões 3017 / 21038;
 - c. Por correio eletrónico, para o endereço goj@roviscopais.min-saude.pt;
 - d. Por correio interno, através do formulário de denúncia interno disponibilizado para o efeito no site institucional <https://www.roviscopais.pt/documentos-oficiais>.
3. A denúncia ou queixa deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar prática de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da(s) vítima(s) e do(s) assediante(s), bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.
4. A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.

CAPÍTULO III **REGIME SANCIONATÓRIO**

ARTIGO 10.º

PROIBIÇÃO DO ASSÉDIO E RESPONSABILIDADE DO ASSEDIADOR(A)

1. O assédio é uma atuação intolerável, expressamente proibida por lei.
2. Quem assediar outrem pratica um ato ilícito com:
 - a. Relevância civil, ficando obrigado a indemnizar a pessoa assediada pelos danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito;
 - b. Relevância disciplinar, se praticado por quem é trabalhador(a), no contexto laboral, nos termos dos artigos 176.º e seguintes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas ou nos termos dos artigos 328.º e seguintes do Código do Trabalho, podendo constituir justa causa de despedimento;
 - c. Relevância contraordenacional, constituindo a prática de assédio uma contraordenação muito grave, nos termos do artigo 29.º, n.º 5 do Código do Trabalho;
 - d. Relevância penal, se estiverem preenchidos os requisitos previstos na legislação penal, designadamente para os crimes de perseguição e importunação sexual.

ARTIGO 11.º

PROCEDIMENTO DISCIPLINAR, RESPONSABILIDADE CIVIL, CRIMINAL E CONTRAORDENACIONAL

1. O Conselho Diretivo do CMRRC-RP instaurará processo disciplinar sempre que a pessoa alegadamente assediadora referenciada na queixa/ denúncia for trabalhador(a) sujeito(a) ao poder disciplinar do CMRRC-RP.
2. A instauração de procedimento disciplinar não prejudica a responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar relativamente a quaisquer pessoas destinatárias do presente Código de Boa Conduta que cometam infrações que àquelas correspondam.

CAPÍTULO IV

DIREITOS DA PESSOA ASSEDIADA, PROTEÇÃO E GARANTIAS DOS DENUNCIANTES E TESTEMUNHAS

ARTIGO 12.º

DIREITOS DA PESSOA ASSEDIADA

1. A pessoa assediada tem direito a ser indemnizada pelos danos patrimoniais e não patrimoniais decorrentes da prática de assédio de que foi alvo, nos termos gerais de direito.
2. A prática de assédio pelo empregador ou por representante do mesmo, denunciada ao serviço com competência inspetiva, constitui justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte da pessoa assediada que trabalhe por conta de outrem.

ARTIGO 13.º

REGIME DE PROTEÇÃO DO DENUNCIANTE E TESTEMUNHAS

1. Será garantido um regime específico de proteção para o/a denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio, designadamente em matéria de confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade no processo.
2. Salvo quando atuem com dolo, é garantida proteção especial a denunciante e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio, não podendo essas pessoas ser sancionadas disciplinarmente até trânsito em julgado da respetiva decisão.
3. Nos termos do Código do Trabalho, presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada para punir uma infração, se esta tiver lugar até um ano após a denúncia ou após outra forma de reivindicação ou exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

ARTIGO 14.º

GARANTIAS

1. O/A denunciante e testemunhas por si indicadas não serão sancionados(as) disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo disciplinar, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.
2. O CMRRC-RP será responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais dos(as) seus(suas) trabalhadores(as) resultantes da prática de assédio.
3. As pessoas destinatárias do presente Código de Boa Conduta que denunciem infrações ao mesmo, de que tenham tido conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não podem, sob qualquer forma, ser prejudicadas, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

CAPÍTULO V

PREVENÇÃO DO ASSÉDIO

ARTIGO 15.º

MEDIDAS PREVENTIVAS

1. Compete ao Conselho Diretivo do CMRRC-RP ou a quem este delegue a competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:
 - a. Consulta regular aos/às trabalhadores/as de todos os Serviços do CMRRC-RP;
 - b. Consulta regular aos/ às Diretores/as e Responsáveis de Serviço;
 - c. Garantir o acompanhamento permanente das situações de assédio no trabalho, através de comissões, equipas ou de grupos de trabalho vocacionados (Ponto Focal Institucional do PAPVSS – GOI), por forma a identificar os riscos (utilização de questionário a aplicar anualmente) e as situações de assédio e propor a adoção de medidas de prevenção, combate e eliminação dos mesmos;
 - d. Verificar e assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se de que os mesmos observam as normas legais, designadamente, em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da existência de represálias sobre os denunciantes/participantes;
 - e. Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
 - f. Proceder à divulgação deste Código aos seus destinatários;
 - g. No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Boa Conduta.

ARTIGO 16.º

PLANO DE AÇÃO PARA A VIOLÊNCIA DO SETOR DA SAÚDE

1. O Plano de Ação para a Violência no Setor da Saúde (PAPVSS), foi criado com a finalidade de contribuir para uma cultura organizacional de não violência no setor da saúde e aprovado em Resolução do Conselho de Ministros n.º 1/2022, de 5 de janeiro, estando intrinsecamente relacionado com o assédio enquanto episódio de violência.
2. São objetivos gerais do PAPVSS:
 - a. a prevenção da violência no setor da saúde o mais amplamente possível;
 - b. a abordagem adequada dos episódios de violência assegurando o apoio às vítimas e a mitigação das consequências resultantes da violência no setor da saúde.
3. No cumprimento do determinado no PAPVSS, o CMRRC – RP designou o seu Ponto Focal Institucional e constituiu o respetivo Grupo Operacional Institucional (GOI), por deliberação do Conselho Diretivo, de 16 de fevereiro de 2022.

ARTIGO 17.º

PUBLICITAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR

1. O presente Código de Conduta será objeto de publicitação, na página eletrónica <https://www.roviscopais.pt/>, portal da *internet* da Instituição e produz efeitos no dia seguinte ao da sua aprovação pelo Conselho Diretivo.

ARTIGO 18.º

REVISÃO

O presente Código deve ser revisto sempre que se verifiquem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.