

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

Considerando que a Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho, tendo procedido, para o efeito, a alterações do Código do Trabalho (aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) e da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas(LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, destacando-se a necessidade de os empregadores públicos procederem à adoção de um código de conduta nesse domínio;

Considerando que o Instituto Nacional de Saúde Doutor Ricardo Jorge, I.P.(INSA) pretende assegurar uma política ativa no sentido de prevenir, combater e eliminar comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho, em cumprimento do disposto na alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da LTFP, é aprovado o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, o qual se rege pelas disposições que se seguem:

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho aplica-se a todos os dirigentes, coordenadores, trabalhadores e colaboradores do INSA, independentemente do vínculo de emprego público a que se encontram sujeitos, bem como a todos os que exerçam atividade profissional nas suas instalações.

Artigo 2.º

Princípios gerais

No exercício das suas funções ou atividades, as pessoas referidas no artigo anterior, devem observar os princípios e normas inerentes às funções exercidas da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho e atuar de acordo com os valores e objetivos do INSA.

Artigo 3.º

Proibição de discriminação e de assédio

1. É proibida a prática de qualquer ato discriminatório e de assédio.
2. Para efeitos do disposto no número anterior são considerados comportamentos discriminatórios os adotados, nomeadamente, com base na raça, etnia, género, idade, incapacidade ou deficiência física ou psíquica, orientação sexual, ideologia política ou crença religiosa.

Artigo 4.º

Definição de Assédio

1. Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando de procedimento de recrutamento e seleção a emprego, durante o período de trabalho ou de formação profissional, que tenha o objetivo ou o efeito perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou desestabilizador.



2. Constitui assédio moral o conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

3. Constitui assédio sexual o conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos, de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número um.

Artigo 5.º

Formas de assédio

O assédio pode adotar as seguintes configurações:

- a) Vertical de sentido descendente, quando praticado por superior hierárquico com dependente hierárquico;
- b) Vertical de sentido ascendente, quando praticado por dependente hierárquico para com superior hierárquico;
- c) Horizontal, quando praticado por colegas de trabalho;
- d) Outro, quando praticado por terceiros.

Artigo 6.º

Denúncia

1. Todas as pessoas, às quais o presente Código se aplica, que se considerem alvo de assédio no trabalho devem, por escrito, reportar os factos ao Conselho Diretivo do INSA.
2. Constitui obrigação de todas as pessoas, às quais o presente Código se aplica, denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.
3. As denúncias mencionadas nos números anteriores devem ser o mais discriminadas possível, com a descrição precisa dos factos, circunstâncias, hora e local em que ocorreram, meios de prova, bem como a identificação da(s) vítima e do(s) assediante(s).
4. A Inspeção-Geral das Finanças e a Autoridade para as Condições de Trabalho, em cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, disponibilizam endereço eletrónico próprio para a receção de queixas em contexto laboral, respetivamente, do setor público e privado.

Artigo 7.º

Procedimentos

1. Após averiguação dos factos denunciados ao Conselho Diretivo do INSA e concluindo-se que podem indiciar situação suscetível de configurar assédio nos termos previstos no presente Código, há lugar à abertura de procedimento de inquérito ou disciplinar nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
2. A instauração de procedimento disciplinar não prejudica a responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar.

Artigo 8.º

Regime de proteção ao participante e testemunhas

É garantido um regime específico de proteção para o(s) denunciante(s) e a(s) testemunha(s) em procedimentos relacionados com situações de assédio, assegurando-se a confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade do processo.

Artigo 9.º

Participações infundadas e dolosas ou contendo matéria difamatória ou injuriosa

Quando se conclua que a participação é infundada e dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória ou injuriosa, o INSA promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar e participa o facto criminalmente.

Artigo 10.º

Revisão

O presente Código é objeto de revisão sempre que tal se justifique

Artigo 11.º

Divulgação e entrada em vigor

1. O presente Código entra em vigor na data da sua divulgação mediante publicitação no sítio do INSA na Internet.
2. O presente Código é igualmente publicado na intranet do INSA e divulgado junto dos colaboradores que iniciem funções.

APROVADO POR DELIBERAÇÃO DO CONSELHO DIRETIVO

(39/01/2020)
O Conselho Diretivo
Fernando Almeida
Presidente

Orsina Albuquerque
Vice

