

**CÓDIGO DE BOA CONDUTA | PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO****1. OBJETIVO**

Regulamentar o Código de Boa Conduta na Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

**2. ÂMBITO**

Aplica-se a todos os profissionais da Unidade Local de Saúde de Braga.

**3. RESPONSABILIDADES**

Compete ao Conselho de Administração a implementação deste regulamento.

**4. REFERÊNCIAS, ABREVIATURAS, PALAVRAS-CHAVE E PRINCIPAIS ALTERAÇÕES**

Critério de Referência [Manual CHKS, 2022]: 56.2.

HER+ – *Health Event & Risk Management*

ULSB – Unidade Local de Saúde de Braga

**Palavras-Chave:** Assédio, Boa Conduta, Código de Conduta.

**Principais Alterações:**

- Artigo 4.º - Acrescentada definição de Assédio Laboral

**5. DESCRIÇÃO DO PROCESSO****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 e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada e publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, impondo ao empregador a adoção de códigos de conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instauração de procedimentos disciplinares sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Neste contexto, com vista à prevenção, combate e eliminação do assédio no trabalho, o Conselho de Administração adota o presente Código de Conduta, que constitui um instrumento norteador da atuação

dos seus membros, bem como de todas as pessoas que, independentemente do vínculo que detêm, desenvolvem a sua atividade profissional na Unidade Local de Saúde de Braga, doravante, ULSB, ou que com ele colaboram.

## CAPÍTULO I

### DISPOSIÇÕES GERAIS

#### ARTIGO 1.º

##### OBJETO

O presente Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas na ULS Braga, constituindo um instrumento auto regulador, 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.

#### ARTIGO 2.º

##### ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente Código de Conduta aplica-se aos membros do Conselho de Administração da ULSB e a todas as pessoas que, independentemente da natureza do vínculo contratual que detêm, desenvolvam a sua atividade profissional na Instituição ou que com ela colaboram.

#### ARTIGO 3.º

##### PRINCÍPIOS GERAIS

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, as pessoas identificadas no artigo anterior devem reger a sua atuação 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 profissional;
  - 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, 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, podendo ocorrer aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional.
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 – quando o comportamento indesejado se traduz em situações e comportamentos de violência verbal, física ou psicológica, expressa ou sub-reptícia, perpetrados de forma contínua.
  - c. Assédio laboral - conduta do empregador, neste caso superior hierárquico, para com o trabalhador, cria neste um desconforto e mal estar no trabalho que ferem a respetiva dignidade profissional e integridade moral, física e psíquica, tendo por fim intimidar, diminuir, humilhar emocional e intelectualmente o trabalhador/ vítima, canalizando impulsos e tendências psicopáticas do assediador, tratando-se de comportamentos de extrema gravidade

e que envolvem práticas do empregador manifestamente vexatórias e atentatórias da dignidade do trabalhador, com certa duração e determinadas consequências.

## CAPÍTULO II

### PROCEDIMENTO

#### ARTIGO 5.º

##### DENÚNCIA OU QUEIXA

1. Qualquer pessoa que seja alvo de assédio no trabalho deve apresentar queixa ao Conselho de Administração, 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 Conselho de Administração, 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 de Finanças ou da Autoridade para as Condições de Trabalho, que disponibilizam um endereço de correio eletrónico para o efeito.
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 6.º

##### FORMA, CONTEÚDO E MEIOS DE EFETUAR A DENÚNCIA OU QUEIXA

1. A denúncia ou queixa deve ser dirigida ao Presidente do Conselho de Administração e pode ser efetuada pelos seguintes meios:
  - a. Presencialmente, no Serviço de Gestão de Recursos Humanos;
  - b. Por comunicação escrita, através da plataforma de gestão de risco HER+ ou do seguinte endereço de correio eletrónico, exclusivamente dedicado às questões de combate e prevenção do assédio na ULS Braga: [combate.assedio@hb.min-saude.pt](mailto:combate.assedio@hb.min-saude.pt).



2. 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.
3. A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.

### **CAPÍTULO III**

#### **REGIME SANCIONATÓRIO**

##### **ARTIGO 7.º**

###### **PROIBIÇÃO DO ASSÉDIO E RESPONSABILIDADE DO(A) 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 8.º**

###### **PROCEDIMENTO DISCIPLINAR, RESPONSABILIDADE CIVIL, CRIMINAL E CONTRAORDENACIONAL**

1. O Conselho de Administração instaurará processo disciplinar sempre que a pessoa alegadamente assediadora referenciada na queixa/ denúncia for trabalhador(a) sujeito(a) ao poder disciplinar da ULS



Braga, sem prejuízo da existência de procedimento de inquérito prévio, consoante o teor dos factos reportados.

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 Conduta que cometam infrações que àquelas correspondam.

#### **CAPÍTULO IV**

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

###### **ARTIGO 9.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 na área laboral, constitui justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte da pessoa assediada que trabalhe por conta de outrem.

###### **ARTIGO 10.º**

###### **REGIME DE PROTEÇÃO AO 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 11.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. A ULSB 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 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 12.º

MEDIDAS PREVENTIVAS

Compete ao Conselho de Administração 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 da ULSB;
- 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, por forma a identificar os riscos 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 Conduta.

## CAPÍTULO VI

### DISPOSIÇÕES FINAIS

#### ARTIGO 13.º

##### PUBLICITAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR

O presente Código de Conduta será objeto de publicitação, na página eletrónica <http://www.hospitaldebraga.pt>, portal da intranet da Instituição e produz efeitos no dia seguinte ao da sua aprovação pelo Conselho de Administração.

#### ARTIGO 14.º

##### REVISÃO

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

#### Referências:

- Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro – Código do Trabalho

REVISTO

Técnico Superior do Serviço Jurídico  
Diogo Pereira

Técnico Superior do Serviço Jurídico  
Ricardo Faria Martins

APROVADO

Presidente do Conselho de Administração  
Domingos Sousa