

Código de Conduta

Prevenção e combate à prática de assédio no trabalho

ENQUADRAMENTO

O presente Código de Conduta tem como intuito prevenir e combater a prática de assédio no trabalho e pretende, nos termos da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, servir de referência aos seus destinatários no sentido de garantir a salvaguarda da integridade moral dos trabalhadores e outros colaboradores, assegurando, designadamente, o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade individual de cada um/a. O Centro Hospitalar Universitário Lisboa Central, E.P.E. (CHULC) compromete-se a defender os valores da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho. Considera-se assédio todo o comportamento indesejado, sob forma verbal, não-verbal ou física, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger uma pessoa, de afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

ÂMBITO DE APLICAÇÃO E PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 1.º - Destinatários e âmbito de aplicação

1. O presente Código de Conduta destina-se a todos os membros (independentemente do vínculo contratual), dos órgãos sociais, trabalhadores ou colaboradores utentes e quaisquer pessoas que participem activamente nas actividades do CHULC (doravante referidos como destinatários).
2. Em particular, todos os trabalhadores do CHULC devem sentir-se protegidos contra qualquer tipo de assédio praticado sob qualquer forma, incluindo por meios electrónicos ou outro tipo de comunicação, que possa afectá-los no seu local de trabalho ou em qualquer local em que exerçam funções.

Artigo 2.º Princípios gerais

1. No exercício das suas actividades, funções e competências, os destinatários devem sempre actuar tendo em vista a prossecução dos interesses do CHULC, no respeito pelos princípios da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.
2. Os destinatários não podem adoptar comportamentos discriminatórios em relação a outros destinatários ou a terceiros, com base em quaisquer categorias suspeitas, designadamente a raça ou etnia, o sexo, a orientação sexual, a idade, incapacidade ou deficiência física ou psíquica, opinião política, ideologia, religião ou crença.

Artigo 3.º - Comportamentos ilícitos

1. Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos susceptíveis de configurarem a prática de assédio moral:-
 - a. Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados;
 - b. Promover o isolamento social;
 - c. Ridicularizar, de forma directa ou indirecta, uma característica pessoal;
 - d. Fazer ameaças de despedimento recorrentes;
 - e. Estabelecer sistematicamente objectivos impossíveis de atingir ou prazos impossíveis de cumprir;
 - f. Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efectiva do posto de trabalho;
 - g. Apropriar-se de ideias, propostas, projectos e trabalhos de colegas ou de subordinados, sem identificação do autor das mesmas;
 - h. Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento perante outros colegas e superiores hierárquicos;
 - i. Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento do CHULC, sendo no entanto o conteúdo dessas informações facultado aos demais;

- j. Divulgar rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas;
 - k. Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
 - l. Pedir trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;
 - m. Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou trabalhadora ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares
 - n. Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de outros colegas ou subordinados;
 - o. Falar constantemente aos gritos ou de forma intimidatória;
 - p. Criar sistematicamente situações objectivas de stress que provoquem no destinatário da conduta o seu descontrolo.
2. Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos susceptíveis de configurarem a prática de assédio sexual:
- a. Realizar observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
 - b. Realizar telefonemas, enviar cartas, sms ou e-mails indesejados, de carácter sexual;
 - c. Promover o contacto físico intencional e não solicitado excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
 - d. Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
 - e. 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 directa ou meramente insinuada.

PROCEDIMENTO

Artigo 4.º - Infrações

1. A infração do disposto no presente Código de conduta de Prevenção e combate à prática de assédio no trabalho representa uma infração disciplinar, devendo dar lugar à instauração do competente processo de natureza disciplinar. .
2. A instauração de procedimento disciplinar não prejudica a responsabilidade civil, contra-ordenacional ou criminal a que haja lugar relativamente a quaisquer destinatários do presente Código de Conduta que cometam infrações que àquelas correspondam.
3. Os destinatários do presente Código de Conduta têm o dever de denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação contra-ordenacional ou criminal pelas entidades competentes.

Artigo 5.º - Regime de protecção ao denunciante e testemunhas

1. Os denunciantes e as testemunhas devem ser protegidos contra eventuais retaliações na pendência de processos relacionados com situações de assédio.
2. Nos termos do Código do trabalho, o denunciante e as testemunhas por si indicadas 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..
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 direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.
4. Os destinatários 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 prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

Artigo 6.º- Responsabilidade do CHULC

1. O CHULC é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, cujos termos serão fixados pelo Governo em regulamentação própria.
3. Quando esteja em causa a prática de assédio, fica vedada a dispensa da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória.

Artigo 7.º Formalização de denúncias

Nos termos de regulamentação própria, serão disponibilizados e divulgados pela Autoridade para as Condições do Trabalho os endereços electrónicos próprios para recepção de denúncias de assédio em contexto laboral.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 8.ºRevisão

O presente Código é objeto de revisão anual, ou sempre que tal se justifique.

Artigo 9.º - Divulgação e entrada em vigor

O presente Código entra em vigor na data da sua divulgação mediante publicitação no site da CHULC na Internet (externa) e da Intranet (divulgação interna).