

C E N T R O
H O S P I T A L A R
L E I R I A

CIRCULAR INFORMATIVA

Nº 164 de 2022-11-07

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

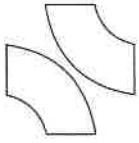
PARA: TODOS OS PROFISSIONAIS

O Centro Hospitalar de Leiria (CHL) pugna pelo aperfeiçoamento contínuo de mecanismos de mitigação de riscos clínicos e não clínicos, de identificação e comunicação de circunstâncias adversas e de irregularidades, por forma a atuar tempestivamente em tais circunstâncias, garantindo a observância de princípios como o da legalidade, transparência e integridade.

É em tal contexto, e em cumprimento do disposto na Resolução do Conselho de Ministros n.º 1/2022, de 5 de janeiro, e Lei nº 73/2017, de 16 de agosto, que o Conselho de Administração na sua reunião de 2022.11.02, decidiu aprovar e divulgar junto de todos os profissionais do CHL, o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do CHL, em anexo, documento que, em complementaridade com o Grupo Operativo Institucional – Violência Contra Profissionais de Saúde, esclarece o padrão conceptual e normativo no que se refere a esta matéria, e cria mecanismos específicos de prevenção e combate a possíveis situações de assédio no trabalho.

O PRESIDENTE DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO


(LICÍNIO OLIVEIRA DE CARVALHO)



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

O Centro Hospitalar de Leiria, EPE, (CHL), enquanto organismo do Serviço Nacional e Saúde integrado no Setor Empresarial do Estado, dispõe de um conjunto de mecanismos de mitigação de riscos clínicos e não clínicos, de identificação e comunicação de circunstâncias adversas, bem como de ferramentas especificamente destinadas a identificar e comunicar irregularidades, visando incrementar um sistema de controlo interno que permita atuar tempestivamente em tais circunstâncias, em garantia a observância de princípios como o da legalidade, transparência e integridade.

É em face de tal enquadramento – e ainda por consideração ao disposto na Lei nº 73/2017, de 16 de agosto que reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho – bem como da Resolução do Conselho de Ministros n.º 1/2022, que é adotado no CHL o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, complementar ao Grupo Operativo Institucional – Violência Contra Profissionais de Saúde, e ao sistema de controlo interno já instituído, em materialização de um instrumento especificamente desenhado para esclarecer o padrão conceptual e normativo no que se refere a esta matéria, e criar mecanismos que potenciem a prevenção e combate a possíveis situações de assédio no trabalho.

Assim, atentando o compromisso público de defesa de valores de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, compromisso este partilhado pelo CHL, serve o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho para assistir na identificação de situações de assédio no local de trabalho, bem como informar os trabalhadores sobre o procedimento a adotar caso seja identificada uma situação de assédio.

Artigo 1º

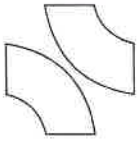
Objeto

O presente Código estabelece o conjunto de princípios para a prevenção de assédio no trabalho, a serem integrados no cumprimento das atividades desenvolvidas no CHL, bem como o procedimento a adotar para a comunicação destes comportamentos, constituindo um instrumento autorregulador.

Artigo 2º

Âmbito de aplicação

O presente Código é aplicável a todos os profissionais que exercem funções no CHL, independentemente do vínculo laboral ou posição hierárquica de que sejam titulares, não obstante exercerem funções a título permanente ou eventual.



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

Artigo 3º

Princípios gerais

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, o CHL e os seus trabalhadores devem atuar com a prossecução do interesse público, respeitando os princípios da não discriminação e de combate ao assédio no local de trabalho.
2. Os trabalhadores e titulares de responsabilidades hierárquicas do CHL não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, nomeadamente com base na raça, etnia, género, orientação sexual, idade, incapacidade ou deficiência física ou psíquica, opinião, ideologia política ou crença religiosa.
3. O CHL assume uma política de não consentimento à prática de assédio no local de trabalho, ou fora do local de trabalho, por motivos relacionados com o mesmo, devendo todos os seus trabalhadores sentir-se protegidos contra qualquer tipo de assédio, incluindo assédio praticado por meios eletrónicos ou outros que possam afetá-los no local de trabalho.

Artigo 4º

Definição de assédio

1. Entende-se como assédio, para efeitos do presente Código, a prática de qualquer comportamento indesejado com o objetivo ou efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, como definido no n.º 2 do artigo 29.º do Código do Trabalho.
2. O assédio moral consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo com a intenção de humilhar e constranger a vítima, podendo também ter um carácter físico, abrangendo violência física e/ou psicológica.
3. O assédio sexual engloba todos os comportamentos indesejados de natureza verbal ou física com um carácter sexual, podendo também contemplar comportamentos sob a forma verbal ou física.

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

Artigo 5º

Autores e vítimas

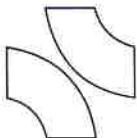
1. O assédio no trabalho pode seguir os seguintes moldes, quanto à relação autor-vítima:
 - a) Vertical descendente, quando praticado por um superior hierárquico em relação a um subordinado;
 - b) Vertical ascendente, quando praticado por um trabalhador em relação à chefia;
 - c) Horizontal, quando praticado entre colegas de trabalho;
 - d) Misto, quando engloba assédio por parte de colegas de trabalho e por membros da chefia ou subordinados.
2. As vítimas de assédio podem ser quaisquer pessoas referidas no artigo 2º do presente Código.

Artigo 6º

Deveres dos trabalhadores do CHL

No que concerne ao âmbito da matéria do presente código, os trabalhadores do CHL devem:

- a) Manter um ambiente de trabalho de cordial, que propicie a dignidade individual e profissional;
- b) Respeitar todos os indivíduos independentemente do seu género, nacionalidade, raça, religião, orientação sexual, convicção ou filiação política ou sindical, incapacidade ou deficiência, estado civil ou grau académico, entre outras convicções ou atributos;
- c) Não usar violência (verbal ou física) ou qualquer outra forma de assédio, incluído através de correio eletrónico ou outro tipo de mensagens;
- d) Reportar eventuais violações do presente código, nos termos previstos no artigo 7º.



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

Artigo 7º

Denúncia

1. Tal como disposto no artigo 5º do Regulamento do Grupo Operativo Institucional – Violência Contra Profissionais de Saúde (GOI), as comunicações de assédio devem ser efetuadas através da plataforma HER+ pelos pontos focais nomeados ou através do correio eletrónico: violencia.profissionais@chleiria.min-saude.pt.
2. As notificações de violência que não sejam anónimas apenas são acedíveis pelos elementos dos GOI, e serão usadas para todos os efeitos legais da tramitação das notificações.
3. Cabe ao profissional vítima de violência ou ao GOI fazer o reporte também na plataforma “Notifica” da DGS.
4. O Gabinete de Gestão de Risco, o Gabinete do Cidadão, bem como os demais serviços que rececionem denúncias devem comunicar ao GOI todas as notificações recebidas que se enquadrem no conceito de assédio tal como este se encontra descrito no artigo 4º do presente Código.
5. Para além dos supra referidos meios, a Inspeção-Geral das Finanças disponibiliza, em cumprimento com o disposto no nº1 do artigo 4º da Lei 73/2017, um endereço eletrónico próprio (LTFP.art4@igf.gov.pt) para a receção de denúncias de assédio no trabalho no setor público.

Artigo 8º

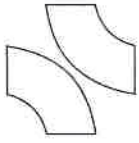
Tratamento da denúncia

1. Recebida a denúncia, a mesma é remetida pelo GOI ao dirigente máximo do CHL, no prazo máximo de 15 dias, com a informação relevante, de forma a serem desenvolvidas ação(ões) adequadas à denúncia apresentada, nomeadamente disciplinares, nos termos legalmente previstos.

Artigo 9º

Confidencialidade

1. É garantida a confidencialidade em relação a todo o processo, incluindo a identidade do participante e testemunhas, salvo se estes manifestarem, expressamente, que não pretendem usufruir de tal prerrogativa.



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

2. A confidencialidade da identidade do declarante não impede que este seja contactado para apurar informações relevantes à investigação dos factos;
3. A informação comunicada ao abrigo do presente código apenas será utilizada para as finalidades nele previstas.

Artigo 10º

Garantias

1. Tendo em conta os recursos disponíveis, é assegurada a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação do(s) ato(s) de assédio.
2. O CHL não poderá demitir, discriminar, ameaçar, suspender ou intentar outras retaliações para com os trabalhadores que comuniquem casos de potencial assédio.
3. Não obstante do disposto no número anterior, aqueles que denunciarem práticas de assédio com manifesta falsidade ou má-fé, assim como aqueles que infringam o dever de confidencialidade, poderão ser objeto de sanção disciplinar.

Artigo 11º

Divulgação

O presente Código de Boa Conduta será objeto de divulgação a todos os profissionais do CHL pela publicação na intranet e por mensagem de correio eletrónico. Para os trabalhadores admitidos após a divulgação inicial do presente Código, o processo inicial de integração a que estes são sujeitos deve contemplar a divulgação do mesmo.

Artigo 12º

Vigência

O presente Código de Boa Conduta entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação na intranet do CHL.