

 <p>Centro Hospitalar Universitário do Algarve</p>	<p>NORMA HOSPITALAR</p>	<p>NH 49/CHUA DATA: 15/04/2021</p>	<p>Pagina 1/5</p>
<p>ASSUNTO:</p> <p style="text-align: center;">CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIONO TRABALHO CENTRO HOSPITALAR UNIVERSITÁRIO DO ALGARVE</p>		<p>ELABORADA POR: Serviço Saúde Ocupacional UHP</p> <p style="text-align: right;">Abril 2021</p>	
<p>DIVULGAÇÃO: MANUAL HOSPITALAR</p>		<p>APROVADA PELO CA:</p> <p style="text-align: center;">Documento Aprovado Original Arquivado</p>	
<p>ENTRADA EM VIGOR: IMEDIATA</p>		<p style="text-align: right;">Em: 15/04/2021</p>	
<p>SUBSTITUI: Sem antecedentes</p>		<p>A REVER EM:</p>	
<p>PALAVRAS-CHAVE: Código; Assédio no Trabalho</p>		<p style="text-align: right;">Março 2024</p>	

0. POLITICA

Esta Norma é de cumprimento obrigatório no CHUA

1. PREÂMBULO

No contexto atual e no âmbito do Projeto Capital Humano, onde a valorização de cada trabalhador é o principal pilar de qualquer organização, a Gestão Integrada de Recursos Humanos assume-se como estratégica para o sucesso organizacional.

Perspetivando as melhores práticas, o Centro Hospitalar Universitário do Algarve (CHUA), investe no desenvolvimento de uma política de Recursos Humanos humanizada e transparente, bem como, na promoção de um ambiente organizacional saudável, com a colaboração e o empenho de todos os seus dirigentes e trabalhadores, em que cada um assume ativamente um papel fundamental na Instituição.

Neste enquadramento e através de várias medidas para a promoção do bem-estar, designadamente no âmbito do bem-estar individual, do contexto relacional e de condições físicas, o CHUA procura fomentar o respeito, a partilha de experiência e o conhecimento, bem como a entajuda e a cooperação, no seio de todas as equipas de trabalho.

O propósito último destas intervenções é a criação de um ambiente inclusivo, no qual todos se sintam respeitados e valorizados.

O presente Código consubstancia, assim, a materialização desta política de respeito pela dignidade e liberdade de todas as pessoas que trabalham e colaboram com este Centro Hospitalar, assenta em princípios fundamentais de equidade, dignidade, responsabilidade e comprometimento de todos na criação de um ambiente organizacional saudável.

Neste sentido, considerando que a Lei nº 73/2017, de 16/8 veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio procedendo, para o efeito, à alteração quer do Código do Trabalho, quer da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e determinando, entre outras medidas, a adoção, por parte das entidades empregadoras, de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho;

Considerando a Lei nº 93/2019, de 4/9, que altera o art. 127º do Código do Trabalho;

Considerando que o Centro Hospitalar Universitário do Algarve, pretende assegurar uma política ativa no sentido de prevenir, combater e eliminar comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho, instituindo

procedimentos e medidas adequadas ao cumprimento de tais objetivos, é aprovado o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, que se rege pelas seguintes disposições:

Artigo 1.º
Objeto

O presente Código estabelece um conjunto de normas e princípios para prevenção do assédio no trabalho que devem ser adotados no âmbito da atividade desenvolvida pelo Centro Hospitalar Universitário do Algarve (CHUA).

Artigo 2.º
Âmbito de Aplicação

O Código em apreço é aplicável a todos os colaboradores do CHUA, independentemente do vínculo contratual, no desempenho das suas funções, quer no relacionamento entre si, quer com utentes ou acompanhantes.

Artigo 3.º
Princípios gerais

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os colaboradores do CHUA, devem sempre atuar tendo em vista a prossecução do interesse público e da Instituição, no respeito pelos princípios da não discriminação e do combate ao assédio no local de trabalho.
2. Os colaboradores e dirigentes do CHUA, não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, nomeadamente com base na raça ou etnia, género, orientação sexual, idade, incapacidade ou deficiência física ou psíquica, opinião, ideologia política e crença religiosa.
3. O CHUA, assume uma política de não consentimento à prática de assédio no local de trabalho, ou fora do local de trabalho por razões relacionadas com este, devendo todos os seus colaboradores sentir-se protegidos contra qualquer tipo de assédio praticado sob qualquer forma, incluindo por meios eletrónicos ou outro tipo de comunicação que possa afetá-los no local onde desempenham funções.

Artigo 4.º
Definição de Assédio

1. Considera-se como Assédio para efeitos do presente Código, qualquer comportamento indesejado, sob forma verbal ou física, praticado com algum grau de reiteração, tendo como objetivo afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidador, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
2. O Assédio Moral consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo, visando expor a vítima a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetida ou prolongada, podendo igualmente revestir carácter físico e abranger violência física e/ou psicológica.
3. O Assédio é considerado Sexual quando os comportamentos indesejados de natureza verbal ou física revestirem carácter sexual

Artigo 5.º
Deveres do CHUA

Constituem deveres do CHUA no âmbito da matéria alvo do presente Código, designadamente:

- a) Promover um ambiente de trabalho respeitador dos valores institucionais e isento de discriminação ou de situações de assédio de qualquer natureza;
- b) Garantir o envolvimento do Serviço de Saúde Ocupacional na avaliação de riscos para adoção das medidas adequadas para prevenção e combate ao assédio;
- c) Divulgar a forma de atuação em caso de ocorrência de alegada situação de assédio;
- d) Restringir o uso de sistemas tecnológicos sempre que se verifique a utilização dos mesmos para fins discriminatórios;
- e) Proibir o acesso a sites pornográficos;
- f) Promover a averiguação do fundamento de todas as participações apresentadas contendo relatos de factos suscetíveis de configurar situações de assédio.
- g) Adotar as medidas adequadas sempre que se verifique uma intervenção de má-fé, baseada em declarações, com o objetivo de levantar suspeitas falsas sobre determinada pessoa;
- h) Conservar o registo das participações mencionadas na alínea anterior.

Artigo 6.º
Deveres dos colaboradores do CHUA

Constituem deveres dos colaboradores do CHUA no âmbito da matéria alvo do presente Código, designadamente:

- a) Manter uma conduta ética, profissional e de cordial camaradagem no local de trabalho;
- b) Respeitar cada indivíduo, 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 situações ou atributos;
- c) Não usar violência (verbal ou física) ou qualquer forma de assédio;
- d) Abster-se de efetuar declarações depreciativas ou usar linguagem imprópria no relacionamento com colegas, superiores hierárquicos ou utentes do CHUA;
- e) Não usar correio eletrónico para envio de mensagens com conteúdos de natureza ofensiva e/ou sexual.
- f) Comunicar eventuais violações do presente código nos termos previstos no artigo 7.º ainda que levadas a cabo por elementos externos ao CHUA, desde que as mesmas tenham lugar nas instalações da Instituição.

Artigo 7.º
Denúncia

1. Qualquer colaborador que se considere alvo de assédio no trabalho deve reportar, por escrito, os factos ao seu superior hierárquico ou ao Serviço de Saúde Ocupacional, que deverá comunicá-los, de imediato, ao Conselho de Administração do CHUA.
2. Qualquer pessoa que tenha conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio no CHUA, deve participá-las, por escrito, ao Conselho de Administração do CHUA.

3. As participações mencionadas nos números anteriores devem ser o mais detalhado possível, contendo uma descrição precisa dos factos suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, relatando as circunstâncias, hora e local em que estes ocorreram, bem como a identidade da vítima e do assediante e ainda os meios de prova eventualmente existentes.

4. As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não sejam trabalhadores do CHUA, devem ser objeto de queixa, a efetuar pelo CHUA, pela vítima, ou por qualquer outra pessoa que delas tenha conhecimento, junto da Inspeção-Geral de Finanças ou da Autoridade para as Condições de Trabalho, nos respetivos endereços eletrónicos criados para o efeito, consoante se trate de trabalhador do setor público ou do sector privado, respetivamente.

Artigo 8.º

Procedimento

1. Sempre que, após averiguação dos factos participados, se verifique que estes podem efetivamente indiciar uma situação suscetível de configurar assédio nos termos previstos no presente Código, será instaurado o competente procedimento de inquérito ou disciplinar, em cumprimento da legislação em vigor sobre a matéria, designadamente Código do trabalho e Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

2. A instauração de procedimento disciplinar nos termos previstos no número anterior não prejudica a responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja eventualmente lugar relativamente a qualquer infrator abrangido pelo presente Código.

3. O participante de práticas suscetíveis de consubstanciar assédio deve prestar a devida colaboração no âmbito de eventuais procedimentos disciplinares ou de investigação contraordenacional ou criminal por parte das entidades competentes.

Artigo 9.º

Confidencialidade e Garantias

1. É garantido o anonimato do participante e testemunhas, bem como a confidencialidade da denúncia até à dedução da acusação.

2. Na medida do possível, tendo em consideração os recursos disponíveis, é assegurada a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência de denúncia ou participação de factos suscetíveis de configurar a prática de assédio no trabalho.

Artigo 10.º

Justa causa de cessação do vínculo

A ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral praticada pela entidade patronal, constitui justa causa de cessação do vínculo laboral por parte do trabalhador.

Artigo 11.º
Divulgação

1. O presente Código é divulgado a todos os trabalhadores, pela intranet, bem como, na página eletrónica do CHUA.
2. O presente Código será igualmente divulgado junto dos colaboradores que iniciem funções no CHUA.

Artigo 12.º
Vigência

O presente Código de Conduta entra em vigor na data da sua aprovação pelo Conselho de Administração.