



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

Lei nº 73/2017, de 16 de agosto

1. PREÂMBULO

O presente Código de Boa Conduta, para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, pretende constituir, nos termos da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, uma referência para todos os membros dos Órgãos Sociais e Colaboradores do IMS, Instituto Médico Scalabitano, contribuindo para que a mesma seja reconhecida como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus colaboradores assegurando o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

O IMS, compromete-se assim, a defender os valores da não discriminação e do combate contra o assédio no trabalho, assumindo o presente Código como um instrumento privilegiado na resolução de questões éticas, garantindo a sua conformidade com as práticas legais a que está sujeita.

2. ÂMBITO E PRINCÍPIOS GERAIS

ARTº 1º - ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente código de Conduta aplica-se a todos os membros dos Órgãos Sociais, superiores hierárquicos, trabalhadores e colaboradores e outras pessoas que participem nas suas atividades.

ARTº 2º - PRINCÍPIOS GERAIS

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os Órgãos Sociais, trabalhadores e colaboradores do IMS devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da mesma, no respeito pelos princípios de não discriminação, e de combate ao assédio no trabalho.
2. Os Órgãos Sociais, trabalhadores e colaboradores do IMS não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais colaboradores ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades da Instituição, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.

ARTº 3º - COMPORTAMENTOS ILÍCITOS

Considerando que nos termos do artigo 29º do Código do Trabalho, se entende por assédio “o comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, como objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, induzindo o trabalhador a despedir-se, nomeadamente pelo esvaziamento funcional ou pela diminuição gradual da sua posição na organização da empresa.

Quando o assédio tem natureza sexual, sob a forma verbal, não verbal ou física, com os objetivos referidos no número anterior, tal comportamento considera-se assédio sexual.

ARTº 4º - FACTOS QUE NÃO CONSTITUEM ASSÉDIO

1. Salvo se houver intencionalidade assediante, não constituem assédio no trabalho os conflitos laborais pontuais, as decisões legítimas resultantes da organização do trabalho ou do funcionamento da empresa, o exercício legítimo do poder de direção do empregador ou dos superiores hierárquicos, traduzido nas orientações de trabalho e de avaliação de desempenho, o normal exercício da ação disciplinar e a eventual pressão decorrente do cumprimento de objetivos razoáveis, prazos ou trabalhos de responsabilidade, inerentes ao exercício de cargos ou funções de responsabilidade.
2. Não constituem assédio sexual, salvo se indesejados ou repelidos, a aproximação romântica entre colegas de trabalho ou superiores hierárquicos, assim como os elogios pontuais e espontâneos sem intencionalidade ofensiva.

ARTº 5º - INFRAÇÃO DISCIPLINAR E SANÇÕES

O trabalhador vítima de assédio no trabalho tem direito a ser indemnizado por danos patrimoniais e não patrimoniais.

1. A prática de assédio no trabalho constitui contraordenação muito grave, além de eventual responsabilidade criminal, nos termos do Artº 154º-A, nº 1, do Código Penal.
2. O trabalhador vítima de assédio, assim como as testemunhas por ele indicadas para prova do assédio, não podem ser objeto de sanção disciplinar fundamentada nas declarações prestadas nos processos inerentes, de natureza disciplinar, judicial ou contraordenacional, até ao trânsito em julgado das respetivas sentenças, salvo se as testemunhas tiverem declarado factos falsos com vista a prejudicar o empregador.
3. No caso de ser provada a prática de assédio no trabalho e dela resultar doença profissional para o trabalhador, o empregador terá de indemnizar a segurança social pela reparação dos danos consequentes, correspondentes aos pagamentos por esta efetuados ao trabalhador, acrescidos dos respetivos juros de mora.
4. Constitui justa causa de resolução do contrato de trabalho, com direito a indemnização de antiguidade por despedimento ilícito indireto, a prática de assédio no trabalho.
5. Considera-se abusivo o despedimento ou outra sanção disciplinar aplicada ao trabalhador até um ano após a denúncia da prática de assédio no trabalho.
6. O denunciante ou quem vier a testemunhar no processo disciplinar não incorre em responsabilidade disciplinar fundamentada nas declarações prestadas, salvo se tiver invocado factos falsos com vista a prejudicar o empregador.

ARTº 6º - REGIME DE PROTEÇÃO AO DENUNCIANTE E TESTEMUNHAS

1. O empregador, os dirigentes e qualquer trabalhador que verifique a prática de assédio no trabalho, deve denunciá-la ao seu superior hierárquico ou ao empregador, sob pena de violação dos seus deveres laborais.
2. Havendo conhecimento, pelo empregador, ainda que de forma indireta, da prática de assédio no trabalho, este deve instaurar processo de inquérito e/ou processo disciplinar, com vista a apurar os factos ocorridos e, sendo caso disso, atuar disciplinarmente sobre os infratores, sob pena de incorrer em contraordenação grave, sem prejuízo do natural direito de defesa do assediante.
3. Caso o assédio seja praticado por pessoas estranhas à organização da empresa, nomeadamente clientes, o empregador deve diligenciar que, futuramente, seja evitado o contacto direto entre o assediante e a vítima de assédio.

ARTº 7º - COMUNICAÇÃO DE QUEIXAS DE ASSÉDIO EM CONTEXTO LABORAL

1. Nos termos de regulamentação própria, serão disponibilizados e divulgados pela Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) os endereços eletrónicos próprios para a receção de queixas de assédio, em contexto laboral.
2. A prática de assédio pelo empregador, ou por algum representante do mesmo, denunciada à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), figurará entre os exemplos de justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador.
3. Internamente foram criados 2 canais de denuncia:

1. Email: denuncias@ims.pt

2. Por carta para:

IMS, Instituto Médico Scalabitano
Torres de São Domingos
Praceta João Caetano Brás, n.º 6
2005-517 Santarém

3. DISPOSIÇÕES FINAIS

ARTº 8º - DIVULGAÇÃO, COMPROMISSO E APLICAÇÃO

O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Gerência e divulgação por todos os funcionários.

Deve ser disponibilizado no sítio da Internet da IMS, Instituto Médico Scalabitano, em www.ims.pt