

CÓDIGO DE BOA CONDUTA  
PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO  
DA ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DE SAÚDE DO NORTE, IP

De acordo com o disposto no Decreto-Lei n.º 22/2012, de 30 de janeiro, a Administração Regional de Saúde do Norte, IP (ARSN) é um Instituto Público, integrado na administração indireta do Estado e dotada de autonomia administrativa, financeira e património próprio, que prossegue as suas atribuições, sob superintendência e tutela do membro do Governo responsável pela área da saúde.

Tal como já decorre do Código de Conduta da ARSN, este Instituto Público incentiva o respeito e a cooperação entre todos os seus trabalhadores num ambiente de trabalho respeitoso e digno, não sendo admissíveis ou toleradas quaisquer práticas de assédio, nem comportamentos discriminatórios em relação aos outros, sejam ou não destinatários dos serviços e atividades da Instituição, nomeadamente, com base na raça, sexo, idade, incapacidade física ou outra, orientação sexual, opiniões políticas, religião ou crença. Nesse sentido, sempre que seja do conhecimento de qualquer superior hierárquico uma alegada situação de assédio no local de trabalho, deve a mesma ser apurada em sede de procedimento de natureza disciplinar, sem prejuízo das responsabilidades e sanções que possam decorrer da aplicação de outros regimes.

Para além das normas Constitucionais que proíbem qualquer discriminação em razão da ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual, incluindo a proibição do assédio, nas suas diversas formas, com o objetivo de proteger e promover os princípios fundamentais da igualdade e dignidade humana, deve o presente Código ser interpretado e aplicado em consonância com os demais instrumentos reguladores existentes, aos quais está sujeita esta ARSN, em especial as normas constantes da Lei Geral dos Trabalhadores em Funções Públicas, da Carta Ética da Administração Pública, do Código Europeu de Boa Conduta Administrativa, do Código Internacional de Conduta para Funcionários Públicos, Código do Procedimento Administrativo e demais legislação relativa ao exercício da atividade administrativa, não pretendendo, pois, prejudicar normas legais ou orientações aplicáveis a todos aqueles que colaboram com esta instituição.

Conscientes que o respeito pelo cumprimento das disposições presentes neste Código e dos princípios que lhe estão subjacentes depende, no essencial, do profissionalismo, consciência e capacidade de discernimento daqueles a quem se destina, cuja atuação exemplar traduz a adesão aos princípios e critérios nele estabelecidos, o Conselho Diretivo da ARSN, tendo em vista também dar cumprimento ao disposto no artigo 71.º n.º 1 al) k da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, decide aprovar o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho:

### Artigo 1.º

#### Objeto

O presente Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, doravante designado por Código, estabelece as linhas de orientação e regras sobre a conduta profissional de todos os trabalhadores da Administração Regional de Saúde do Norte, IP (ARSN), assumindo-se como um instrumento de gestão no repúdio por qualquer situação suscetível de consubstanciar assédio no trabalho, procurando, de uma forma ativa, prevenir, identificar, eliminar e sancionar qualquer comportamento passível de assim ser considerado.

### Artigo 2.º

#### Âmbito de aplicação

O presente Código aplica-se a todos (as) os trabalhadores, colaboradores e titulares de cargos dirigentes da ARSN, quer dos serviços centrais quer desconcentrados, independentemente do vínculo de emprego público de que sejam titulares.

### Artigo 3º

#### Princípios Gerais

1. Qualquer forma de assédio é contrária à política da ARSN, viola os princípios da igualdade e dignidade dos seus trabalhadores e colaboradores e prejudica as relações de trabalho e a própria missão da ARSN.
2. Todos os trabalhadores e colaboradores da ARSN beneficiam de um ambiente de trabalho livre de assédio, moral e sexual, e de retaliações, recaindo sobre estes o dever de atuar e pautar a sua atuação pelo respeito dos princípios da não discriminação e pelo combate ao assédio no trabalho.

3. A ARSN assegura a todos os seus trabalhadores e colaboradores a promoção de igualdade de oportunidades e o respeito pelo princípio da igualdade, sujeitando todas as pessoas a tratamento igual, nomeadamente, não privilegiando, beneficiando, prejudicando, privando de qualquer direito ou isentando alguém de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, género, cor de pele, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual ou outra qualquer razão que não esteja relacionada com o mérito e com o desempenho profissional.

#### Artigo 4.º

##### Compromissos

1. A ARSN assume uma política de não consentimento e de veemente repúdio por todas as condutas qualificáveis como assédio, em qualquer das suas formas, por parte dos trabalhadores abrangidos pelo presente código, sejam nas suas relações entre si, sejam com quaisquer pessoas com as quais interajam no exercício das suas funções ou com estas relacionadas.
2. Todos os abrangidos pelo âmbito de aplicação deste Código devem, na sua conduta interpessoal, promover a existência de relações cordiais e saudáveis, fomentando o respeito e a salvaguarda do dever de correção.
3. Todos os envolvidos no processo de assédio deverão ser tratados de igual forma, independentemente da carreira, categoria ou unidade orgânica onde exerçam funções e com salvaguarda da sua dignidade.

#### Artigo 5.º

##### Definições

1. Para efeitos de aplicação do presente Código, considera-se:
  - a) 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 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;
  - b) Assédio moral - o comportamento indesejado percecionado como abusivo, praticado de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal de conteúdo ofensivo ou

humilhante, ou em atos subtis que poderá abranger violência física e/ou psicológica. Tem como objetivo diminuir a autoestima da(s) pessoa(s) alvo e, em ultima instancia por em causa a sua ligação ao local de trabalho. As vítimas são envolvidas em situações perante as quais têm dificuldade em defender-se;

- c) Assédio sexual - o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, percecionado como abusivo, com o objetivo ou o efeito referido na alínea a);
- d) Comportamento indesejado - qualquer gesto, palavra, ato, que poderá incluir a título de exemplo, convite de teor sexual, envio de mensagens, emails, telefonemas e tentativas de contacto físico constrangedor;
- e) Conflito laboral - o comportamento e/ou atitude que, independentemente do mal-estar que possa causar ou da infração que possa representar, seja praticado sem a intenção ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante ou humilhante.

2. Para efeitos de aplicação do presente Código, a utilização da expressão «assédio» abrange a sua prática sob toda e qualquer forma.

## Artigo 6.º

### Medidas de prevenção

1. Para prevenir situações de assédio no local de trabalho serão adotadas medidas de diagnóstico e desenvolvimento organizacional e de gestão humanizada de pessoas, designadamente:

- a) Promover uma avaliação de riscos psicossociais nos locais de trabalho;
- b) Fomentar discussões periódicas, formais e informais, com os trabalhadores sobre o ambiente no local de trabalho;
- c) Proporcionar informação e formação aos seus trabalhadores, colaboradores, titulares de cargos dirigentes e membros do Conselho Diretivo, nomeadamente através da divulgação do presente Código;
- d) Estimular o desenvolvimento de competências dos dirigentes, através da integração num Programa de Liderança, focado nas ferramentas de comunicação e orientado para o desenvolvimento dos trabalhadores.

### Artigo 7.º

#### Participação de situações que possam configurar assédio no trabalho

1. Sem prejuízo de qualquer outra solução que o trabalhador entenda mais adequada, o trabalhador que considere ter sido alvo de comportamento passível de constituir assédio no trabalho, poderá comunicá-la a qualquer superior hierárquico ou diretamente ao Conselho Diretivo.
2. A participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade do participante, do praticante de assédio, bem como, se for possível, dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.
3. Todos os que tenham conhecimento de prática suscetível de indiciar situações de assédio deverão participá-la nos termos do n.º 1 deste artigo.

### Artigo 8.º

#### Tratamento das Participações

1. Sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a entidade empregadora deve instaurar de imediato procedimento de natureza disciplinar, tendente à sua confirmação.
2. O denunciante da prática de assédio e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, por declarações prestadas ou factos apurados em processos desencadeados por assédio, até ao trânsito em julgado da respetiva decisão final, a menos que atuem com dolo e/ou má-fé.
3. Durante todo o procedimento de natureza disciplinar será garantida a igualdade e a transparência de todas as diligências e de todas as pessoas envolvidas, designadamente, denunciante, denunciada e testemunhas.

### Artigo 9.º

#### Confidencialidade

É garantida a confidencialidade relativamente a denunciante, testemunhas e em relação à denúncia, até à eventual dedução da acusação.

### Artigo 10.º

#### Avaliação e revisão das medidas implementadas

O presente Código será avaliado considerando o diagnóstico e os eventuais processos de participação, podendo ser revisto a qualquer momento por decisão do Conselho Diretivo e obrigatoriamente ao fim de um ano da sua aprovação.

Todos os trabalhadores poderão participar no processo de revisão, apresentando ao Conselho Diretivo, as sugestões ou propostas de alteração que considerem pertinentes.

### Artigo 11.º

#### Entrada em vigor e conhecimento dos trabalhadores

1. Depois de aprovado pelo Conselho Diretivo, o presente Código entra em vigor no dia útil seguinte ao da sua publicação no sítio da internet da ARSN.
2. Depois de aprovado, deve ser garantida a imediata divulgação do presente Código a todos os trabalhadores, dirigentes e prestadores de serviços da ARSN, devendo ficar publicitado na sua página eletrónica.

Administração Regional de Saúde do Norte, I.P., 03 junho de 2022.