



PROCEDIMENTO GESTÃO	PG.44.01
PLANO PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO	Edição n.º 01
	Revisão: 28/03/2023



Plano para a prevenção e combate ao assédio no trabalho

2023

ULS - Castelo Branco
O Conselho de Administração

Elaborado: Dr. José António Basílio	Revisto:	Aprovado: 31/3/2023 Conselho de Administração
--	----------	--

O original é controlado pelo Gabinete de Qualidade



PROCEDIMENTO GESTÃO	PG.44.01
PLANO PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO	Edição n.º 01
	Revisão: 28/03/2023

ÍNDICE

■ ENQUADRAMENTO.....	3
■ IDENTIFICAÇÃO DA ULSCB, EPE	4
■ OBJETIVOS.....	5
■ ATRIBUIÇÕES, MISSÃO E VALORES.....	5
■ - ATRIBUIÇÕES.....	5
■ - MISSÃO	6
■ - VALORES.....	6
■ ÁREA DE INFLUÊNCIA.....	7
■ NORMATIVOS DE REGULAÇÃO	9
■ - Disposições introdutórias - Objeto	9
■ - Âmbito de aplicação.....	9
■ - Princípios Gerais.....	9
■ - Proibição de assédio.....	10
■ - Definição de assédio.....	10
■ - Autores e vítimas	10
■ - Procedimentos internos	11
■ - Denúncia	11
■ - Falsas denúncias	11
■ - Formalidades, forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia	11
■ - Regime sancionatório	12
■ - Procedimentos e responsabilidade.....	12
■ - Sanção assessória de publicidade da decisão.....	12
■ - Responsabilidade pela reparação de danos	13
■ - Celeridade da tramitação do processo disciplinar	13
■ - Confidencialidade, sigilo e garantias	13
■ - Justa causa de cessação do vínculo	13
■ - Medidas preventivas	14
■ - Disposições Finais	14
■ - Publicitação e Divulgação.....	14
■ - Revisão	15
■ - Entrada em vigor.....	15

Elaborado: Dr. José António Basílio	Revisto: 	Aprovado: Conselho de Administração
---	-------------------------	---



PROCEDIMENTO GESTÃO	PG.44.01
PLANO PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO	Edição n.º 01
	Revisão: 28/03/2023

■ | ENQUADRAMENTO

No âmbito da sua missão, a ULSCB, EPE, os seus trabalhadores, titulares de cargos dirigentes, de responsabilidade ou de chefia, devem pautar essencialmente e em todo o momento a sua atuação, pelos princípios da legalidade, do rigor, da boa-fé, da transparência, da não discriminação e igualdade de género, fomentando nos cidadãos e utentes, confiança e credibilidade e nos profissionais, sentimento de tolerância e dignidade entre todos.

Neste domínio, é importante ter presente que os comportamentos afetam as pessoas e os trabalhadores, pelo que se considera que são inadmissíveis e indesejáveis quaisquer comportamentos que afetem a dignidade da mulher e do homem no trabalho ou que de alguma força criem stress, pressionem ou façam sentir ameaça ou constrangimento no exercício funcional.

Estes comportamentos são passíveis de criar tensão e um ambiente perturbador, hostil ou humilhante para os respetivos destinatários. É importante e até obrigatório por parte das instituições e serviços garantir mecanismos que impeçam ou pelo menos dificultem a ocorrência de assédio nas suas múltiplas variantes, bem como, desenvolver e implementar regras e procedimentos, para que caso se verifiquem situações de assédio sejam aplicadas as medidas adequadas para prevenir e no limite punir a sua repetição.

Importa também acautelar a articulação do plano para a igualdade de género e da não discriminação em vigor nesta instituição com o Plano para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, dois documentos fundamentais para a garantia dos princípios e regras que garantem o universo de defesa quanto à igualdade entre géneros e a prevenção e combate do assédio, no trabalho, indo ao encontro do enunciado na Subsecção III e mais concretamente no caso, do art. 29º do Código do Trabalho.

Elaborado:	Revisto:	Aprovado:
Dr. José António Basílio		Conselho de Administração



PROCEDIMENTO GESTÃO	PG.44.01
PLANO PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO	Edição n.º 01
	Revisão: 28/03/2023

Artigo 29.º

Assédio

- 1- É proibida a prática de assédio.
- 2 - Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, 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.
- 3- Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.
- 4 — A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, aplicando -se o disposto no artigo anterior.
- 5 — A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.
- 6 — 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.

Considerando, o compromisso público da defesa dos valores da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, nas suas múltiplas vertentes, este Plano assume-se como um instrumento normativo que garante a atuação dos profissionais em conformidade com o que nele se dispõe e com as melhores práticas legais no que se relaciona com este tema.

IDENTIFICAÇÃO DA ULSCB, EPE

A Unidade Local de Saúde de Castelo Branco, EPE é uma pessoa coletiva de direito público, de natureza empresarial, dotada de autonomia administrativa, financeira e patrimonial, criada nos termos dos respetivos estatutos, aprovados pelo Decreto-Lei 318/2009 de 2 de novembro, e capítulo IV do DL. 52/2022 de 04.08.

A sede da ULSCB é na Avenida Pedro Álvares Cabral, 6000-084 Castelo Branco, estando inscrita na Conservatória do Registo Comercial de Castelo Branco identificada com o número de pessoa coletiva 509 309 844.

A ULSCB constitui uma entidade pública empresarial de capitais exclusivamente detidos pelo Estado e integrada no Serviço Nacional de Saúde.

Elaborado: Dr. José António Basílio	Revisto: 	Aprovado: Conselho de Administração
---	-------------------------	---



PROCEDIMENTO GESTÃO	PG.44.01
PLANO PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO	Edição n.º 01
	Revisão: 28/03/2023

■ | OBJETIVOS

A ULSCB tem por objetivo principal a prestação de cuidados de saúde primários, hospitalares e continuados à população, bem como assegurar as atividades de saúde pública e os meios necessários ao exercício das competências da Autoridade de Saúde na área geográfica por ela abrangida.

A ULSCB tem ainda por objetivo desenvolver atividades de investigação, formação e ensino, ficando a sua participação na formação de profissionais de saúde para hospitais e outras instituições de saúde, dependente da respetiva capacidade formativa.

Para efeitos de articulação das atividades de investigação, formação e ensino, com a atividade clínica desenvolvida, e nos termos da Portaria n.º 130/2017, de 07 de abril, a ULSCB integra o Centro Académico Clínico das Beiras (CACB), consórcio entre o Centro Hospitalar Cova da Beira, EPE., a Unidade Local de Saúde da Guarda, EPE., o Centro Hospitalar Tondela-Viseu, EPE., a Universidade da Beira Interior através da sua Faculdade de Ciências da Saúde e do Centro de Investigação em Ciências da Saúde, o Instituto Politécnico de Castelo Branco através da sua Escola Superior de Saúde Dr. Lopes Dias, o Instituto Politécnico da Guarda através da sua Escola Superior de Saúde e, o Instituto Politécnico de Viseu através da sua Escola Superior de Saúde.

4 | ATRIBUIÇÕES, MISSÃO E VALORES

■ - ATRIBUIÇÕES

As atribuições da ULSCB constantes deste regulamento interno são fixadas de acordo com a política de saúde a nível nacional e regional e com os planos estratégicos superiormente aprovados, sendo desenvolvidas através de contratos-programa, em articulação com as atribuições das demais instituições do sistema de saúde.

Elaborado: Dr. José António Basílio	Revisto:	Aprovado: Conselho de Administração
---	-----------------	---

O original é controlado pelo Gabinete da Qualidade



PROCEDIMENTO GESTÃO	PG.44.01
PLANO PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO	Edição n.º 01
	Revisão: 28/03/2023

■ – MISSÃO

Promoção da saúde, prevenção da doença e prestação de cuidados de saúde diferenciados / especializados, de forma abrangente, personalizada e integrada, em tempo útil com qualidade e equidade, dando execução às políticas superiormente definidas e aos respetivos planos estratégicos, tendo sempre em conta a respetiva adaptabilidade às necessidades regionais e locais. Participar na formação de novos profissionais de saúde e atualizar os conhecimentos daqueles que se encontram em funções nas várias instituições e serviços. Desenvolver direta ou indiretamente projetos de investigação clínica e científica.

■ – VALORES

Integridade - Honestidade e ética presentes em cada ação. Preservação da integridade científica e da excelência profissional.

Liderança - Capacidade de congregar vontades e inteligências orientadas de forma clara para a concretização de projetos.

Humanização - Respeito pelo Ser Humano e pela dignidade individual de cada pessoa.

Cidadania - Direitos e deveres. Responsabilidade na ação. Solidariedade social.

Igualdade de género - A obrigação e a exigência de que homens e mulheres gozem das mesmas oportunidades, condições, rendimentos, direitos e obrigações em todas as áreas de trabalho sem qualquer discriminação.

Respeito e urbanidade no trabalho – Ausência de práticas ou comportamentos de assédio no trabalho, nas suas variadas vertentes (assédio moral, assédio sexual, violência psicológica, etc)

Qualidade total - Satisfação das necessidades das pessoas: qualidade no atendimento e no serviço prestado tendo em conta a segurança e o interesse do doente / utente.,

Multidisciplinaridade – O utente no centro da atividade de saúde: a biológica, a psíquica, a social, a afetiva e a racional,

Elaborado: Dr. José António Basílio	Revisto: 	Aprovado: Conselho de Administração
---	-------------------------	---



PROCEDIMENTO GESTÃO	PG.44.01
PLANO PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO	Edição n.º 01
	Revisão: 28/03/2023

■ | ÁREA DE INFLUÊNCIA

A área de influência da ULSCB corresponde aos concelhos de Castelo Branco, Idanha-a-Nova, Oleiros, Penamacor, Proença-a-Nova, Sertã, Vila de Rei e Vila Velha de Ródão.

A atividade da ULSCB exerce-se repartida entre o Hospital Amato Lusitano e as UCSPs, extensões, sub-extensões de saúde e a USF-Beira Saúde:

HOSPITAL AMATO LUSITANO



Foto 1

Unidades de cuidados de saúde personalizados (UCSPs e Unidade de saúde familiar (USF))

Elaborado:	Revisto:	Aprovado:
Dr. José António Basílio		Conselho de Administração

O original é controlado pelo Gabinete da Qualidade



PROCEDIMENTO GESTÃO	PG.44.01
PLANO PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO	Edição n.º 01
	Revisão: 28/03/2023

ULSCB - CSP

ACES	UCSPs	Extensão (Unidade)	ACES	UCSPs	Extensão (Unidade)	ACES	UCSPs	Extensão (Unidade)
BIS	Cbranco - S. Tiago (8)	Cbranco - S. Tiago	BIS	Idanha-a-Nova (21)	Idanha-a-Nova	PIS	Sertã (7)	Sertã
		Cabotela da Cima			Alcaçegas			Troviscal
		Bunquerengas			Olado			Cernache do Bom Jardim
		Malpica do Tejo			Rosmaninhal			Pedregão Pequeno
		Menfeste da Beira			Cagonhas			Castelo
		Cbranco S. Tiago			Soalheiras			Cabeçudo
		Sarzedas			S. Miguel de Acha			Varzea dos Cavaleiros
		Bio André das Tejeiras			Proença-a-Velha	Proença-a-Nova		
	Cbranco S. Miguel (4)	Cbranco S. Miguel			Penha Garcia	PIS	Proença-a-Nova (6)	Peral
		Almeida			Monfortinho			Sobreira Formosa
		Salgueiro do Campo			Termas Monfortinho			Alvão da Beira
		Travassô Campo Branco			Torre			S. Pedro Esteval
	Alcains	Carvalhoso			Montes da Senhora			
	Escalos de Baixo	Madalga			Vila de Rei			
	Alcains (13)	Mata			Montanto	PIS	Vila de Rei (2)	Vila de Rei
		Escalos de Cima			Idanha-a-Velha			Fundada
		Lousa			Ald. Santa Margarida	PIS	Oleiros (4)	Oleiros
		Lardosa			Touloças			Isna
		Lourçal do Campo			Zabrejra			Estrelto
		Bovoa Rio Moimões			Segura			Orvalho
		Cafede			Ladoeiro			
		S. Vicente da Beira	Vila Velha de Rodão					
		Sobral do Campo	Bernadas					
		Mão do Agor	Parais					
		Tinhalvas	Fratel					
		Penamacor (12)	Penamacor					
			Aguaç					
	Ald. Do Blago							
	Ald. João Pires							
	Aranhas							
	Bunquerengas							
	Meimão							
	Melmas							
	Salvador							
	Vale, Sra. Da Povoia							
	Bemposta							
	Padregão S. Pedro							

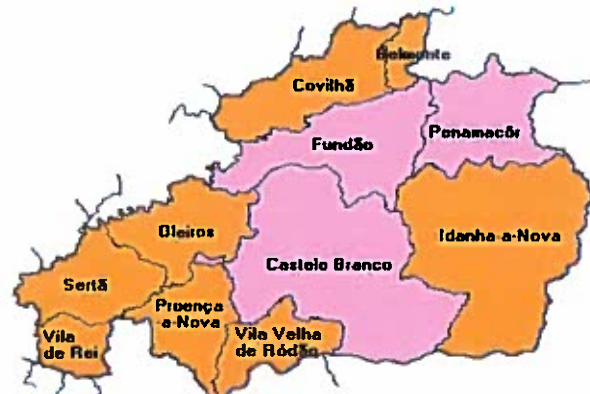
USF - Beira Saúde

BIS - TOTAL = 62

PIS - TOTAL = 10 UCSPs

- UCC - Castelo Branco
- UCC - Idanha-a-Nova
- UCC - Sertã
- UCC - Vila de Rei

- USP - BIS
- USP - PIS



A delimitação geográfica referida no número anterior não conflitua com o direito consagrado de acesso universal e equitativo ao serviço público de saúde em que se insere a ULSCB.

Elaborado: Dr. José António Basílio	Revisto:	Aprovado: Conselho de Administração
--	----------	--

O original é controlado pelo Gabinete da Qualidade



PROCEDIMENTO GESTÃO	PG.44.01
PLANO PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO	Edição n.º 01
	Revisão: 28/03/2023

Sempre que se considere estrategicamente oportuno e tendo por objetivo alcançar os níveis de eficiência e rentabilização de recursos, estabelecidos em sede de contrato-programa, a ULSCB poderá prestar cuidados de saúde fora da sua área de influência direta, nas especialidades já existentes ou noutras que venham a ser criadas.

NORMATIVOS DE REGULAÇÃO

- Disposições introdutórias - Objeto

O presente Plano para a prevenção e combate ao assédio no trabalho estabelece um conjunto de princípios que devem ser respeitados e observados no cumprimento das atividades desenvolvidas na ULSCB, constituindo um instrumento de regulação, bem como, a política ativa da instituição permitindo dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e até punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho, em qualquer uma das suas vertentes.

Deverá sempre e em todo o momento observar-se o disposto na Lei 93/2021 de 20.12.

- Âmbito de aplicação

O presente Plano para a prevenção e combate ao assédio no trabalho aplica-se a todos os trabalhadores, profissionais e colaboradores da ULSCB, estejam ou não em funções dirigentes, de responsabilidade ou de chefia.

- Princípios Gerais

a) - No exercício das suas atividades, funções e competências, a ULSCB e os seus trabalhadores, profissionais e colaboradores, devem atuar de acordo com as regras enunciadas no presente Plano, respeitando os princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

b) - Os trabalhadores profissionais e colaboradores da ULSCB não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais trabalhadores, cidadãos ou utentes, independentemente de estarem contidos na missão e objeto da atividade da

Elaborado: Dr. José António Basílio	Revisto:	Aprovado: Conselho de Administração
---	-----------------	---



PROCEDIMENTO GESTÃO	PG.44.01
PLANO PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO	Edição n.º 01
	Revisão: 28/03/2023

ULSCB, nomeadamente, com base na raça, género, idade, deficiência física, psicológica ou psiquiátrica, orientação sexual, ideologia política, crença, fé ou ou religião.

c) - A ULSCB pauta a sua conduta e atuação com base na prevenção e combate ao assédio no trabalho

■ - Proibição de assédio

É proibida a prática de assédio, nas suas várias vertentes, em todos os serviços da ULSCB.

■ - Definição de assédio

a) – O assédio moral caracteriza-se pela prática de um conjunto de atos ou comportamentos indesejados e ou violência com o objetivo de afetar a dignidade da pessoa, constranger, ofender, criar ou desenvolver um clima de tensão e stress com intuito intimidativo, hostil, humilhante ou desestabilizador para a dignidade de uma outra.

b) - O assédio moral no trabalho consiste na exposição prolongada e repetitiva dos trabalhadores a situações humilhantes e vexatórias, podendo revestir natureza verbal ofensiva ou humilhante, coação física ou violência psicológica.

c) - O assédio sexual no trabalho caracteriza-se pela prática de um conjunto de avanços de carácter sexual, não aceitáveis e não requeridos, favores sexuais ou contactos verbais ou físicos que criam uma atmosfera ofensiva e hostil e que afetam a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho.

■ - Autores e vítimas

a) – É considerado assédio todo o que for praticado por qualquer trabalhador, profissional ou colaborador da ULSCB.

b) - Podem ser considerados vítimas de assédio, qualquer trabalhador, profissional ou colaborador da ULSCB, sobre o qual ou os quais for exercido assédio.

Elaborado: O original encontra-se arquivado pelo Conselho de Administração Dr. José António Basílio	Revisto:	Aprovado: Conselho de Administração
--	-----------------	---



PROCEDIMENTO GESTÃO	PG.44.01
PLANO PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO	Edição n.º 01
	Revisão: 28/03/2023

I - Procedimentos internos

II - Denúncia

a) - O trabalhador, profissionais e colaboradores que considerem ser alvo de assédio no trabalho devem participar primeiramente e por escrito a situação de assédio ao seu superior hierárquico, que a encaminhará para o Conselho de Administração ou em alternativa usar o canal de denúncia interno a criar ou criado para o efeito ao abrigo da Lei 93/2021 de 20.12. Caso o assédio seja exercido por superior hierárquico do trabalhador ou por colaborador, a participação deverá ser efetuada diretamente ao Conselho de Administração.

b) - Todos os Trabalhadores, profissionais e colaboradores que tenham conhecimento de práticas irregulares ou ilícitas suscetíveis de configurar situações de assédio devem participá-las ao Conselho de Administração, que diligenciará, conforme for mais útil e ajustado ao caso nos termos convenientes, nomeadamente, atuado a nível disciplinar.

c) - As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio sobre trabalhador, profissional ou colaborador da ULSCB, praticados por terceiros que não exerçam funções na ULSCB, poderão ser objeto de queixa a formalizar junto do Ministério Público diretamente por aqueles, e apresentar participação junto do Conselho de Administração, que atuará nos termos considerados mais apropriados no caso.

III - Falsas denúncias

As falsas denúncias ou as denúncias que se comprove não serem sustentáveis, podem dar lugar a procedimento disciplinar e, ou judicial com fundamento na prática de um crime de denúncia caluniosa, nos termos do Código penal.

IV - Formalidades, forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia

1 - A denúncia ou participação de assédio, mesmo que formalizado através do canal interno de denúncia, deve ser formalizada por escrito o mais detalhada possível, contendo a descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de

Elaborado:	Revisto:	Aprovado:
Dr. José António Basílio		Conselho de Administração



PROCEDIMENTO GESTÃO	PG.44.01
PLANO PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO	Edição n.º 01
	Revisão: 28/03/2023

assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local, identidade da vítima ou vítimas e identificação o mais completa possível do assediante, juntado em anexo, os meios de prova testemunhal, documental ou pericial, se os houver.

2 – Não são atendíveis, denúncias, participações ou queixas, que não sejam reduzidas a escrito e formalizadas conforme indicado no número anterior.

3 – Todas as situações de denúncia ou queixa de assédio no trabalho formalizadas conforme números anteriores são tratadas pela ULSCB, nos termos das disposições legais existentes sobre a matéria.

■ - Regime sancionatório

■ - Procedimentos e responsabilidade

a) - A ULSCB através do seu Conselho de Administração e relativamente às denúncias ou queixas formalizadas nos termos do ponto 8, instaura procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas ou do Código do Trabalho, consoante a natureza jurídica do vínculo contratual do assediante, procedendo de igual forma, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho.

b) - A prática de assédio no trabalho pode também constituir o assediante em eventual responsabilidade penal e civil, conferindo à vítima o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, prevista nos termos da lei e a proceder de acordo com as entidades competentes.

c) - O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, salvo se tiverem atuado com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos do processo disciplinar, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

■ - Sanção acessória de publicidade da decisão

A aplicação de sanção disciplinar pela prática de assédio no trabalho deve ter sempre como sanção acessória a publicidade da decisão condenatória e do seu autor.

Elaborado: Dr. José António Basílio	Revisto: 	Aprovado: Conselho de Administração
---	-------------------------	---



PROCEDIMENTO GESTÃO	PG.44.01
PLANO PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO	Edição n.º 01
	Revisão: 28/03/2023

■ - Responsabilidade pela reparação de danos

A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, é da entidade empregadora pública e da Segurança Social, consoante os casos, nos termos legalmente previstos, ficando estas sub-rogadas nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros vincendos e, ficando com direito de regresso sobre o assediante pelos custos e pagamentos efetuados.

■ - Celeridade da tramitação do processo disciplinar

É garantida a tramitação célere do procedimento disciplinar instaurado na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.

■ - Confidencialidade, sigilo e garantias

1 - É garantida a presunção de inocência do todo aquele que for acusado de assédio no trabalho até decisão final do processo disciplinar e ou penal.

2 – É garantida a confidencialidade relativamente à denúncia, a denunciantes e testemunhas até dedução da acusação.

3 – Todos os trabalhadores, profissionais e colaboradores da ULSCB estão proibidos e impedidos de divulgar ou tornar publicas informações obtidas direta ou indiretamente no desempenho das suas funções, mesmo após a cessação das mesmas, salvo nas situações enunciadas nos números anterior do presente ponto.

■ - Justa causa de cessação do vínculo

1 - Constitui justa causa de cessação do vínculo de natureza privada ou publica, a condenação em processo disciplinar por assédio no trabalho, de trabalhador ou profissional e da atividade de colaborador, quando tenha sido proferida a ultima decisão possível em sede de reclamação/recurso tutelar ou recurso contencioso, consoante os casos.

Elaborado:	Revisto:	Aprovado:
Dr. José António Basílio		Conselho de Administração

O original é controlado pelo Gabinete da Qualidade



PROCEDIMENTO GESTÃO	PG.44.01
PLANO PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO	Edição n.º 01
	Revisão: 28/03/2023

2 - Constitui justa causa de cessação do vínculo de trabalhador ou profissional e da atividade de colaborador, a ofensa à sua integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador público ou por seu representante.

■ - Medidas preventivas

Cabe ao Conselho de Administração da ULSCB, ou a quem este delegue a competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Constituir uma Comissão composta por três elementos, um designado pelo Conselho de Administração, um designado pelos trabalhadores e profissionais da área hospitalar e um designado pelos trabalhadores e profissionais da área dos cuidados de saúde primários, para acompanhamento permanente das situações de assédio no trabalho, por forma a identificar os riscos e as situações de assédio e propor a adoção de medidas de prevenção, combate e eliminação das mesmas;
- b) Verificar e assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se que os mesmos observam as normas legais, designadamente, em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da existência de represálias sobre os denunciantes/participantes;
- c) Fomentar a divulgação do presente Plano, a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
- d) Proceder à divulgação deste Plano a todos os trabalhadores, profissionais e colaboradores;

■ - Disposições Finais

■ - Publicitação e Divulgação

O presente Plano para a prevenção e combate ao assédio no trabalho será objeto de publicitação, na intranet e no site da ULSCB.

Elaborado: Dr. José António Basílio	Revisto: 	Aprovado: Conselho de Administração
---	-------------------------	---



PROCEDIMENTO GESTÃO	PG.44.01
PLANO PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO	Edição n.º 01
	Revisão: 28/03/2023

■ - Revisão

O presente Plano para a prevenção e combate ao assédio no trabalho deve ser revisto no período de três anos a contar da sua aprovação pelo Conselho de Administração da ULSCB ou sempre que se verificarem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

■ - Entrada em vigor

O presente Plano para a prevenção e combate ao assédio no trabalho entra em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação¹ pelo Conselho de Administração da ULSCB.

Elaborado: Dr. José António Basílio	Revisto: 	Aprovado: Conselho de Administração
---	-------------------------	---

O original é controlado pelo Gabinete da Qualidade

