



Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho da Ordem dos Médicos

Nota Preambular

No cumprimento do disposto no artigo 127.º n.º 1 alínea k) do Código do Trabalho, é aprovado o presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

Com o presente Código, a Ordem dos Médicos pretende a promoção de um ambiente de trabalho eximido de qualquer ato de assédio, violência ou discriminação por forma a que todos os seus colaboradores e dirigentes se sintam seguros e respeitados no seu local de trabalho e no desenvolvimento das suas atividades profissionais e institucionais.

A responsabilidade pelo cumprimento do presente Código é de todos os que colaboram com a Ordem, independentemente da posição hierárquica, tipo de vínculo contratual, natureza da função exercida ou outra especificidade na relação estabelecida.

Artigo 1.º

Objeto

O presente “Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho” estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas na Ordem dos Médicos (OM), constituindo um instrumento de regulação interna, bem como a expressão de uma política ativa por forma a dar a conhecer,



evitar, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

- 1 - O presente Código aplica-se a todos os trabalhadores da OM, aos seus colaboradores e aos titulares de cargos dirigentes.
- 2 - Encontram-se abrangidas todas as relações no âmbito da atividade da Ordem, dentro ou fora das suas instalações, no horário normal de trabalho ou fora dele, sejam aquelas estabelecidas presencialmente, ou com recurso às tecnologias da informação.
- 3 - Consideram-se também visadas pelo presente Código, todas as pessoas, singulares ou coletivas que, no âmbito da atividade da Ordem, mantenham relações profissionais, comerciais ou outras, ainda que sejam temporárias.

Artigo 3.º

Princípios Gerais

- 1 - No exercício das suas atividades, funções e competências, a OM e os seus trabalhadores devem atuar tendo em vista a prossecução dos seus interesses, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
- 2 - Os trabalhadores e dirigentes da OM não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos seus serviços e atividades,



nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.

Artigo 4.º

Definição de assédio

1 - É proibida a prática de assédio no local de trabalho ou fora do local de trabalho, ou com recurso às tecnologias da informação.

2 - Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3 - O assédio moral consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, podendo abranger a violência física e/ou psicológica.

4 - O assédio é sexual quando se trate de um comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo ou com conotação sexual que afetem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física.

Artigo 5.º

Autores e vítimas

1 - O assédio pode ser praticado por qualquer superior hierárquico (vertical) ou por trabalhadores subordinados (horizontal) bem como por terceiros que interajam com a OM.



2 - Podem ser vítimas de assédio quer os inferiores hierárquicos do (a) assediante, quer os superiores hierárquicos do (a) assediante, bem como qualquer pessoa que seja destinatária da prática de um ato de assédio no contexto de relações de trabalho ou de funcionamento da OM.

Artigo 6.º

Denúncia

1 - O trabalhador/a que considere ser alvo de assédio no trabalho deve reportar a situação.

2 - Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio, ou que um trabalhador ou dirigente praticou infração disciplinar por práticas de assédio têm o dever de a participar e devem prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.

3 - As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções na OM são objeto de queixa, a efetuar por dirigente da OM, pela vítima ou por qualquer trabalhador que deles tenha conhecimento, junto do Ministério Público.

4 - Caso se comprove que a denúncia não é verdadeira, pode haver lugar a queixa-crime, designadamente com fundamento na prática de um crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos do artigo 365.º do Código Penal.



Artigo 7.º

Forma e conteúdo da denúncia

1 - A denúncia, participação ou queixa relativa a situações de assédio devem ser dirigidas ao Gabinete de Gestão de Colaboradores, ou diretamente para o endereço eletrónico da OM criado para o efeito: conduta@ordemdosmedicos.pt.

2 - A denúncia deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática (s) de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da (s) vítima e do (s) assediante (s), bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

3 - A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.

4 - No caso em que os denunciados são dirigentes e membros da Ordem dos Médicos, o reporte da prática de assédio nos termos do presente Código é remetido pelo Conselho Nacional da Ordem dos Médicos à respetiva instância disciplinar regional, para efeitos de apreciação da inerente infração deontológica, nos termos do Estatuto da Ordem dos Médicos, do Regulamento de Deontologia Médica e do Regulamento Disciplinar da Ordem dos Médicos.

Artigo 8.º

Procedimentos

1 - No contexto do regime laboral, a OM instaura procedimento disciplinar, nos termos do Código do Trabalho, quando tiver



conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho, no prazo de 60 dias contados a partir dessa data.

2 - A prática de assédio constitui também contraordenação muito grave, prevista no artigo 29.º, n.º 5 do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei, conferindo origem aos respetivos procedimentos a instaurar pelas entidades competentes.

3 - A informação que venha a ser disponibilizada pela Autoridade para as Condições de Trabalho sobre a identificação de práticas e sobre medidas de prevenção, de combate e reação a situações de assédio, será tida em consideração pela OM no tratamento das situações de assédio de que tome conhecimento.

Artigo 9.º

Responsabilidade

1 – No contexto de relação de trabalho, a prática de assédio por via de ato discriminatório pode conferir à vítima o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no artigo 28.º do Código do Trabalho.

2 - A Ordem dos Médicos é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, conforme prevê o n.º 8 do artigo 283.º do Código do Trabalho.

3 – Quando confirmada a prática de assédio em procedimento próprio, encontra-se vedada a dispensa da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória, nos termos previstos pelo artigo 563.º n.º 3 do Código do Trabalho.



Artigo 10.º

Confidencialidade

1 - É assegurada a confidencialidade sobre denunciante, testemunhas e em relação à denúncia, até à dedução da acusação.

2 - Os trabalhadores e dirigentes da OM não podem divulgar ou dar a conhecer informações sobre denúncias obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho, mesmo após a respetiva cessação, salvo se tal informação já tiver sido autorizada ou puder ser tornada pública, nos termos da lei.

Artigo 11.º

Garantias

1 - É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.

2 - O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, e sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório, a menos que atuem com dolo.

Artigo 12.º

Medidas preventivas

Sem prejuízo das competências atribuídas pela legislação laboral aos Conselhos Regionais, no âmbito da gestão dos respetivos recursos



humanos, cabe ao Gabinete de Gestão de Colaboradores a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Identificar os riscos e as situações de assédio e propor a adoção de medidas de prevenção, combate e eliminação das mesmas;
- b) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
- c) Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes;
- d) No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código.

Artigo 13.º

Divulgação

O presente Código de Conduta é disponibilizado no sítio eletrónico da OM, bem como divulgado junto dos que venham a iniciar funções.

Artigo 14.º

Entrada em vigor

1. O presente Código de Conduta entra em vigor, após a sua aprovação, na data da sua publicação e divulgação a todos os trabalhadores/colaboradores e dirigentes da OM.
2. O presente código procede à substituição do anterior “*Código de boa conduta*” aprovado em Plenário de Conselho Nacional a 04 de outubro de 2017.



**ORDEM
DOS MÉDICOS**
CONSELHO NACIONAL

3. Documento aprovado na reunião plenária Conselho Nacional realizada no dia 05 de maio de 2026.

O Bastonário da Ordem dos Médicos

Dr. Carlos Cortes