



ORDEM DOS
MÉDICOS
DENTISTAS

Código de Conduta da Ordem dos Médicos Dentistas

Ficha Técnica

DATA DE APROVAÇÃO

07 de março de 2026 (Aprovado na reunião do Conselho Diretivo)

REF-GAJI-01

Versão 1.0

CONCEÇÃO

Ordem dos Médicos Dentistas

CONTACTOS

Ordem dos Médicos Dentistas (OMD)

Av. Dr. Antunes Guimarães n°463 4100-080 Porto, Portugal

T (+351) 226 197 690

geral@omd.pt

Índice

| | |
|---|----|
| Objetivo | 4 |
| Artigo 1.º Objeto | 5 |
| Artigo 2.º Âmbito da aplicação | 5 |
| Artigo 3.º Compromisso | 5 |
| Artigo 4.º Conflitos de Interesses | 6 |
| Artigo 5.º Relações entre colaboradores | 6 |
| Artigo 6.º Relações entre colaboradores, membros dos órgãos sociais, das comissões e dos grupos de trabalho | 7 |
| Artigo 7.º Relações com fornecedores e prestadores de serviços | 7 |
| Artigo 8.º Relações com associados | 7 |
| Artigo 9.º Princípios éticos gerais | 7 |
| Artigo 10.º Assédio | 8 |
| Artigo 11.º Autores e vítimas | 9 |
| Artigo 12.º Comportamentos ilícitos e exceções | 10 |
| Artigo 13.º Denúncia | 10 |
| Artigo 14.º Ofertas e benefícios | 11 |
| Artigo 15.º Responsabilidades das Lideranças | 11 |
| Artigo 16.º Incumprimento | 12 |
| Artigo 17.º Confidencialidade e garantias | 12 |
| Artigo 18.º Denúncia externa e informação geral | 13 |
| Artigo 19.º Medidas preventivas e de acompanhamento | 13 |
| Artigo 20.º Revisão | 14 |
| Artigo 21.º Entrada em vigor | 15 |
| Anexo I | 16 |

Objetivo

A Ordem dos Médicos Dentistas, doravante mencionada como OMD, aprovou, por deliberação do Conselho Diretivo de 04/12/2021, o Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, em cumprimento do disposto no artigo 127.º, n.º 1, al. k) e l) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, conforme redação dada pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho, impondo ao empregador a adoção de códigos de conduta nesse âmbito e a instauração de procedimentos disciplinares sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

A OMD tem como princípio orientador o cumprimento rigoroso de todos os requisitos legais que lhe sejam aplicáveis, bem como a promoção do tratamento justo e igualitário e a prevenção de comportamentos discriminatórios, nomeadamente em contexto de relações laborais.

Ainda neste sentido, a OMD aprovou, por deliberação do Conselho Diretivo de 26 de janeiro de 2026, o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas que constitui, na sua génese, um instrumento estratégico de gestão que alinha a integridade institucional com os objetivos definidos no Plano de Atividades e Orçamento (PAO) de 2026 e nas Prioridades Estratégicas de Desenvolvimento Organizacional, impondo, assim, a necessidade de adoção de medidas e políticas com vista ao seu cumprimento e operacionalização.

A OMD conta atualmente com vários colaboradores, com grande foco na inovação e na melhoria contínua, de forma a incrementar um serviço de qualidade e excelência à sua comunidade.

Neste seguimento, as alterações ao presente Código de Ética e Conduta foram elaboradas tendo por base a atualização e o enquadramento com os princípios da ISO 9001:2015, no que respeita ao compromisso com a qualidade, a satisfação das partes interessadas, a conformidade com requisitos e a melhoria contínua, e em alinhamento com a NP 4552:2016, que estabelece requisitos de responsabilidade social, ética, igualdade de oportunidades, respeito pelos direitos humanos e transparência.

O Código tem como finalidade orientar o comportamento ético e profissional de todos os órgãos sociais e colaboradores da OMD — permanentes, temporários ou prestadores de serviços — promovendo uma cultura organizacional de confiança, respeito, integridade e responsabilidade social.

Artigo 1.º

Objeto

O presente Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho estabelece um conjunto de regras e princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas na OMD, constituindo um instrumento autorregulador, 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. Aplica-se a todos os órgãos sociais e colaboradores da OMD, independentemente da modalidade de constituição da relação jurídica, funções ou posição hierárquica que ocupem nas relações de trabalho com particulares e demais entidades públicas ou privadas nacionais ou internacionais que se relacionem com a OMD, independentemente do vínculo contratual e a todos os que exerçam a sua atividade profissional nas instalações da instituição.
2. Para efeitos de aplicação do presente Código, a utilização da expressão colaboradores, abrange todos os citados no número anterior.
3. O presente código estabelece um conjunto de normas que devem reger a conduta dos membros dos órgãos sociais, das comissões e dos grupos de trabalho e colaboradores da OMD em complemento com outras disposições legais e regulamentares, designadamente o Código do Trabalho (CT), Código Deontológico, Estatuto da Ordem dos Médicos Dentistas e outras disposições internas.

Artigo 3.º

Compromisso

1. Todos os colaboradores da OMD devem beneficiar de um ambiente de trabalho promotor do seu desenvolvimento profissional e pessoal, livre de assédio de qualquer tipo e de eventuais retaliações.
2. O assédio prejudica as relações de trabalho, sendo contrário aos princípios e políticas prosseguidas pela OMD, designadamente em matéria de proteção e promoção da igualdade e dignidade, e, como tal, não é tolerado.
3. O incumprimento dos princípios e injunções constantes no presente Código fica sujeito às sanções legalmente previstas, nomeadamente de natureza disciplinar.

Artigo 4.º

Conflitos de Interesses

1. Todos os membros dos órgãos sociais, das comissões e dos grupos de trabalho e colaboradores da OMD, devem abster-se de participar em qualquer situação suscetível de gerar direta ou indiretamente conflitos de interesses efetivos ou emergentes ou potenciais.
2. Sempre que, no exercício da sua atividade, os órgãos sociais ou colaboradores da OMD sejam chamados a intervir em processos de decisão que envolvam, direta ou indiretamente, entidades com as quais colaborem ou tenham colaborado, ou ainda pessoas que estejam ou tenham estado ligadas por laços de parentesco ou afinidade, devem declarar por escrito que se encontram numa situação de possível conflito de interesses e adotar todas as medidas necessárias à sua cessação.

Artigo 5.º

Relações entre colaboradores

1. A OMD assegura o cumprimento das normas aplicáveis em matéria de segurança, saúde e bem-estar no local de trabalho, devendo os Colaboradores observar estritamente as leis, regulamentos e instruções internas sobre esta matéria.
2. A todos os órgãos sociais e Colaboradores da OMD incumbe o dever de comunicar a ocorrência de qualquer situação desconforme de que obtenha conhecimento, no âmbito das matérias supra referidas.
3. Os membros dos órgãos sociais, das comissões e dos grupos de trabalho e Colaboradores da OMD não devem praticar atos de discriminação no local de trabalho, devendo, na sua conduta interpessoal, promover as relações cordiais e saudáveis, adotando comportamentos de correção, colaboração, espírito de equipa e lisura na resolução das situações que se lhe apresentam em contexto profissional.
4. Os membros dos órgãos sociais, das comissões e dos grupos de trabalho e colaboradores da OMD estão sujeitos ao sigilo profissional sobre todas as informações, confidenciais ou não, obtidas no desempenho das suas funções, estando-lhes ainda vedada a utilização de tais informações para proveito próprio ou alheio.
5. O dever de sigilo dos membros dos órgãos sociais, das comissões e dos grupos de trabalho e Colaboradores da OMD mantém-se mesmo após o termo do exercício de funções.
6. Os Colaboradores com funções de coordenação, no âmbito do respetivo departamento que coordenam, devem desenvolver e incutir aos colaboradores que coordenam uma cultura de respeito, rigor, zelo e transparência, estimulando o diálogo e o espírito de equipa e de colaboração, promover a valorização profissional, salvaguardando o princípio da igualdade de oportunidade e avaliar o desempenho dos mesmos com base no mérito efetivamente demonstrado, valorizando as respetivas carreiras.

Artigo 6.º

Relações entre colaboradores, membros dos órgãos sociais, das comissões e dos grupos de trabalho

1. As relações internas da OMD, devem basear-se no respeito, na colaboração, na solidariedade e no espírito de equipa, rejeitando qualquer forma de assédio moral, sexual ou profissional.
2. É dever de todos contribuir para um ambiente de trabalho saudável, inclusivo e motivador, que valorize a diversidade e promova a igualdade de oportunidades.
3. Na relação com entidades terceiras, todos devem atuar em conformidade com os requisitos legais e regulamentares, mantendo uma comunicação institucional clara, ética, fundamentada e respeitosa.
4. Bem como, em todas as relações, reforçar a credibilidade da OMD e da profissão médico-dentária, assumindo o compromisso com práticas transparentes, socialmente responsáveis, ambientalmente sustentáveis e que promovam a saúde pública.

Artigo 7.º

Relações com fornecedores e prestadores de serviços

1. Na relação com fornecedores e prestadores de serviços da OMD, todos os órgãos sociais e colaboradores que se encontrem na situação de poder influir na escolha dos mesmos, devem evitar qualquer situação de conflito de interesses.

Artigo 8.º

Relações com Associados

1. Os órgãos sociais e colaboradores da OMD devem garantir um tratamento equitativo, transparente e orientado para a satisfação das necessidades dos mesmos, assegurando resposta célere, rigorosa e imparcial em todos os serviços prestados.
2. No relacionamento com os Médicos Dentistas, os colaboradores devem abster-se de emitir considerações pessoais sobre a OMD.

Artigo 9.º

Princípios Éticos Gerais

1. No exercício das suas atividades, funções e competências as pessoas identificadas no artigo 2.º devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da OMD, no respeito pelos valores fundamentais e os princípios enunciados no presente artigo.
 - 1.1 **Princípio da legalidade:** todos os órgãos sociais e colaboradores da OMD devem atuar em conformidade com os princípios constitucionais e no rigoroso respeito das leis, bem como cumprir todos os normativos legais e regulamentares aplicáveis à sua atividade, dentro dos limites dos poderes que lhe forem conferidos.

- 1.2 Princípio da justiça e imparcialidade:** todos os órgãos sociais e colaboradores da OMD devem tratar de forma justa e imparcial todos aqueles que se relacionem com a OMD, atuando com base em critérios coerentes e consistentes, que garantam a idoneidade, equidade e neutralidade nas relações com as partes.
 - 1.3 Princípio da igualdade:** os órgãos sociais e colaboradores da OMD não podem beneficiar ou prejudicar qualquer pessoa ou entidade em razão da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social, ou qualquer outro fator que potencie a ocorrência de uma eventual desigualdade de oportunidade ou tratamento.
 - 1.4 Princípio da boa-fé:** no exercício da sua atividade, em todas as suas formas e fases, os órgãos sociais e colaboradores da OMD devem interagir entre si, com terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades da OMD e entidades externas, promovendo a confiança na sua atuação pela integridade, empenho, zelo, correção e razoabilidade.
 - 1.5 Princípio da responsabilidade:** os órgãos sociais e colaboradores da OMD são responsáveis pelos atos praticados, devendo exercer a sua atividade, com rigor, transparência e lealdade e elevado profissionalismo.
 - 1.6 Princípio da não discriminação:** todos os colaboradores da OMD, bem como, todos os candidatos a emprego têm direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiados, beneficiados, prejudicados, privados de qualquer direito ou isentos de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.
2. O assédio e a intimidação são contrários à política da OMD e à promoção de condições dignas de trabalho.
 3. A OMD promove ações de informação e sensibilização sobre prevenção do assédio e sobre os mecanismos de reporte disponíveis, incluindo o Canal de Denúncias interno.

Artigo 10.º

Assédio

1. A OMD adota uma política de tolerância zero face ao assédio e compromete-se a prevenir, detetar e atuar sobre quaisquer indícios, assegurando uma resposta célere e medidas adequadas de proteção.
2. É proibida a prática de assédio em qualquer uma das suas formas, quer no local de trabalho ou fora dele, por razões relacionadas com o mesmo, incluindo assédio praticado por meios digitais e

- em contextos conexos com a atividade profissional, nos termos definidos no Código do Trabalho.
3. No que diz respeito à proibição e punição do assédio sexual, todos os órgãos sociais e Colaboradores da OMD devem ver respeitados os seus direitos a não serem submetidos às seguintes situações:
 - a) A assédio sexual, que consiste num comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, 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) A factos equiparados a assédio sexual.
 4. Nenhum órgão social ou colaborador da OMD, bem como, nenhuma pessoa em formação ou estágio ou candidato a posto de trabalho, estágio ou formação na OMD poderá ser sancionado, despedido ou objeto de medida discriminatória, direta ou indireta, por ter sofrido ou ter-se recusado a sofrer atos de assédio sexual, conforme definidos no artigo 29º do Código do Trabalho ou testemunhado ou denunciado comportamentos de assédio sexual.
 5. Qualquer pessoa que tenha praticado atos de assédio sexual é passível de ser sujeito a ação disciplinar e judicial.
 6. A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização e constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei em vigor.
 7. No que diz respeito à proibição e punição do assédio moral, todos os órgãos sociais e colaboradores da OMD devem ver respeitados os seus direitos a não serem submetidos às seguintes situações:
 8. Ser sujeito a atos de assédio moral, que se entende pelo 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.
 9. Qualquer pessoa que tenha praticado atos de assédio moral é passível de ser sujeito a ação disciplinar e judicial.
 10. A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização e constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.

Artigo 11.º

Autores e Vítimas

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

Artigo 12.º

Comportamentos ilícitos e exceções

1. Para efeitos do presente Código, e em conformidade com o Código do Trabalho e as orientações da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), os atos e comportamentos que configuram assédio moral e sexual, bem como, as suas exceções, encontram-se tipificados no Anexo I, que faz parte integrante deste Código.
2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, cada situação reportada será sempre avaliada casuisticamente.

Artigo 13.º

Denúncia

1. Qualquer pessoa abrangida por este Código que se considere alvo de assédio no trabalho, no âmbito da OMD, deve reportar a situação através do Canal de Denúncias interno da OMD, disponível na plataforma Bizneo (página de denúncias), nos termos definidos na Política do Canal de Denúncias e na respetiva Política de Privacidade.
2. A denúncia pode ser apresentada por escrito ou verbalmente, com ou sem identificação, assegurando a OMD que o Canal de Denúncias permite a apresentação e o seguimento seguros e o acesso restrito às pessoas autorizadas.
3. Constitui obrigação de todas as pessoas às quais o presente Código se aplica denunciar qualquer prática irregular de que tenham conhecimento. Assim, qualquer pessoa que tenha conhecimento de práticas suscetíveis de consubstanciar situações de assédio deve denunciá-las através do Canal de Denúncias interno, prestando a devida colaboração em eventuais procedimentos internos e/ou perante entidades competentes.
4. As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não sejam colaboradores da OMD devem ser objeto de queixa, a efetuar pela OMD, pela vítima ou por qualquer outra pessoa que delas tenha conhecimento, junto das entidades competentes, podendo igualmente ser reportadas através do Canal de Denúncias interno para efeitos de registo e seguimento interno.
5. Qualquer comunicação de factos suscetíveis de assédio que seja recebida fora do Canal de Denúncias (por exemplo, verbalmente ou por correio eletrónico) deve ser encaminhada para o Canal por pessoa autorizada, salvaguardando-se a confidencialidade e limitando-se a partilha de informação ao estritamente necessário.
6. O Canal de Denúncias interno destina-se ao reporte de situações suscetíveis de configurar assédio e outras irregularidades relacionadas com o cumprimento de deveres profissionais no contexto da OMD, não substituindo os canais gerais de comunicação interna para temas administrativos ou de gestão corrente.

Artigo 14.º

Ofertas e benefícios

1. De acordo com a legislação aplicável e de acordo com o Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PGRCIC) da OMD, os membros dos órgãos sociais, das comissões e dos grupos de trabalho e colaboradores da OMD não podem disponibilizar, solicitar, receber ou aceitar, para si ou para terceira pessoa, singular ou coletiva, quaisquer ofertas e/ou benefícios em virtude do exercício das suas funções, nos termos legalmente previstos, que possam ser consideradas como tentativa de influência na tomada de decisão ou no desempenho da atividade profissional.
2. Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se:
 - a) Ofertas: as dádivas, gratificações, recompensas e presentes, constituídos por bens materiais e ou serviços, e;
 - b) Benefícios: quaisquer vantagens, contrapartidas, regalias e ou convites.
3. Excetua-se dos números anteriores as ofertas e/ou benefícios entregues ou recebidos como consequência das respetivas funções, que se fundamentem numa relação de cortesia ou conforme aos usos, com valor diminuto, bem como os convites dirigidos para eventos oficiais, de entidades nacionais ou estrangeiras, desde que não ponham em causa o cumprimento dos princípios de imparcialidade, integridade e independência na tomada de decisão.

Artigo 15.º

Responsabilidades das Lideranças

1. Para efeitos de cumprimento do presente Código, as diferentes lideranças da OMD desempenham um papel central na implementação e no exemplo do presente Código de Conduta, assumindo a responsabilidade de promover uma cultura de ética, qualidade e integridade:
 - a) **Direção Executiva:** Responsável por assegurar o alinhamento do Código com a Política da Qualidade e com a estratégia institucional, aprovar medidas de implementação, garantir a disponibilização de recursos e monitorizar o cumprimento dos princípios éticos. Deve ser um exemplo constante de ética, rigor e transparência.
 - b) **Bastonário:** Enquanto representante máximo da OMD, cabe ao Bastonário garantir a defesa da dignidade da profissão e da confiança pública na OMD, reforçando a importância da ética profissional e institucional. O Bastonário deve promover a exemplaridade da liderança e apoiar a criação de condições que assegurem o cumprimento do Código em todas as instâncias.
 - c) **Gestor da Qualidade:** Responsável pela operacionalização, monitorização e sensibilização para o cumprimento do Código, assegurando a sua integração no Sistema de Gestão da Qualidade e garantindo a conformidade com a ISO 9001:2015.
 - d) **Coordenadores de Departamento:** Devem assegurar a aplicação do Código nas respetivas áreas de atividade, promovendo a comunicação interna, a formação, a deteção de não conformidades e a implementação de ações de melhoria.

- e) **Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional:** Compete a este departamento assegurar a disseminação do Código a todos os colaboradores, integrá-lo nos processos de recrutamento, acolhimento e formação, monitorizar o cumprimento das normas de ética e conduta, apoiar a resolução de conflitos laborais e assegurar a igualdade de oportunidades, diversidade e bem-estar no trabalho.
- f) **Membros dos órgãos sociais, das comissões e dos grupos de trabalho e Colaboradores:** Cabe aos órgãos sociais e aos colaboradores da OMD cumprir integralmente o presente Código, reportar situações de incumprimento através dos canais apropriados, agir com lealdade e integridade e contribuir ativamente para a melhoria contínua e para a reputação da OMD.

Artigo 16.º

Incumprimento

Sem prejuízo das responsabilidades penais, contraordenacionais ou civis que dela possam decorrer, a violação do disposto no presente Código por qualquer Trabalhador constitui infração disciplinar, na medida em que seja legalmente enquadrável nestes termos, e poderá originar a competente ação disciplinar.

1. A determinação e aplicação de sanção disciplinar observará o estabelecido na legislação laboral (art. º 328.º e ss do Código do Trabalho), tendo em conta a gravidade da mesma e as circunstâncias em que foi praticada, designadamente o seu caráter doloso ou negligente, pontual ou sistemático.
2. Sem prejuízo das responsabilidades penais, contraordenacionais ou civis que dela possam decorrer, a violação do disposto no presente Código por membros dos órgãos sociais, das comissões e dos grupos de trabalho será reportado ao bastonário da OMD (se o mesmo não for o visado) que determinará as medidas a aplicar de acordo com o previsto, designadamente, no Estatuto da OMD.

Artigo 17.º

Confidencialidade e garantias

1. É garantido um regime específico de proteção para o denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio, assegurando-se a confidencialidade, a imparcialidade, a eficiência e a celeridade do processo, bem como a limitação de acessos à informação estritamente às pessoas designadas e autorizadas para o efeito.
2. Os colaboradores não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho, mesmo após a cessação das mesmas, salvo se tal informação já tiver sido autorizada ou puder ser tornada pública, nos termos da lei.
3. Os colaboradores que denunciem o cometimento de infrações ao presente Código, de que tiveram conhecimento no exercício das suas funções ou por causa destas, bem como as suas

testemunhas, não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados por esse facto, sendo-lhes assegurada a proteção contra atos de retaliação.

4. A OMD garante, nos termos aplicáveis, a confidencialidade da identidade do denunciante e de terceiros mencionados na denúncia, sem prejuízo das exigências legais de cooperação com autoridades competentes e do respeito pelos direitos de defesa e contraditório em procedimentos internos.
5. Sempre que o denunciante opte por apresentar a denúncia de forma anónima através do Canal de Denúncias interno, a OMD assegura que não é exigida a identificação do denunciante, sem prejuízo de poder ser solicitada informação adicional através do próprio canal, caso necessário para a adequada apreciação dos factos.
6. Sempre que a denúncia diga respeito a pessoa que intervenha no tratamento da mesma, ou quando exista potencial conflito de interesses, essa pessoa não pode intervir em qualquer ato de apreciação, decisão ou tratamento, sendo assegurada a retribuição a outro(s) responsável(eis) autorizado(s).

Artigo 18.º

Denúncia externa e informação geral

1. Sem prejuízo da utilização do Canal de Denúncias interno da OMD, qualquer pessoa pode, nos termos legais aplicáveis, apresentar denúncia por via externa junto das autoridades competentes, sempre que entenda que tal é adequado, nomeadamente quando:
 - a) tenha motivos razoáveis para considerar que a denúncia interna não será eficaz, não terá seguimento adequado ou poderá dar origem a retaliação; ou
 - b) a situação reporte a matéria que, pela sua natureza, deva ser comunicada a autoridade externa.
2. A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, designadamente quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da(s) vítima(s) e dos(das) assediantes, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.
3. A apresentação de denúncia de boa-fé não pode gerar qualquer prejuízo para o denunciante, ainda que os factos não venham a ser confirmados. A apresentação deliberada de denúncia falsa, com intenção dolosa, pode determinar responsabilidade disciplinar e/ou legal, nos termos aplicáveis.

Artigo 19.º

Medidas preventivas e de acompanhamento

Cabe ao Diretor Executivo, ou a quem este delegue a competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consulta regular aos órgãos sociais e colaboradores da OMD;

- b) Verificar e assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se de que os mesmos observem 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 informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
- d) Proceder à divulgação deste Código a todos os colaboradores;
- e) No processo de admissão de colaboradores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigente no presente Código de Conduta, devendo os mesmos também receber formação inicial sobre o mesmo;
- f) A avaliação anual dos colaboradores deverá englobar o cumprimento pelos critérios de ética, integridade, responsabilidade social e respeito pelos valores institucionais;
- g) Cada incumprimento ético identificado deve ser registado como não conformidade, devendo seguir o fluxo de análise de causa raiz, definição de ações corretivas e implementação de medidas de melhoria, previsto no procedimento de Gestão de Não Conformidades do SGQ. As conclusões e medidas aplicadas devem ser apresentadas na revisão pela gestão, reforçando a ligação entre ética, qualidade e melhoria contínua.
- h) Sempre que necessário para prevenir a continuação da conduta ou salvaguardar a vítima e testemunhas, a OMD pode adotar medidas internas provisórias e proporcionais, designadamente ajustamentos temporários de organização do trabalho, sem prejuízo da instrução do processo.

Artigo 20.º

Revisão

1. O presente Código, trata-se de um documento dinâmico, que deve ser revisto periodicamente, de acordo com as boas práticas, requisitos normativos e necessidades da OMD:
 - a) Deve ser revisto a cada novo mandato ou sempre que existam alterações relevantes na legislação, nos estatutos ou nas normas ISO 9001:2015 e NP 4552;
 - b) A revisão será conduzida pelo Departamento de Assessoria Jurídica e Integridade, em articulação com a Direção, e aprovada formalmente pelos órgãos de gestão da OMD.
2. A OMD compromete-se a avaliar periodicamente a sua implementação e eficácia, integrando este acompanhamento no âmbito do Sistema de Gestão da Qualidade.
3. A monitorização é realizada dos seguintes fatores:
 - a) existência e tratamento de situações de incumprimento ou denúncias;
 - b) a perceção do clima ético e organizacional;
4. Os resultados desta monitorização serão analisados nas Revisões pelo Conselho Diretivo, servindo de base para a tomada de decisões, implementação de ações corretivas e promoção da melhoria contínua.

Artigo 21.º

Entrada em vigor

O presente Código de Conduta entra em vigor na data da sua aprovação pelo Conselho Diretivo e após divulgação geral a efetivar por meio de publicitação no site da OMD e através do correio eletrónico.

Anexo I

Conceitos e definições

Assédio: nos termos do presente Código e do Código do Trabalho, considera-se assédio, a prática de atos que se enquadrem nas categorias abaixo definidas (moral ou sexual), quer no local de trabalho ou fora dele (por razões relacionadas com o mesmo), incluindo o assédio praticado por meios digitais e em contextos conexos com a atividade profissional. Pode ser praticado por superiores hierárquicos (vertical), colegas (horizontal) ou terceiros.

Assédio Moral: 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 (Art. 29.º do Código do Trabalho).

Assédio Sexual: considera-se assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito estipulado na definição supra (Art. 29.º do Código do Trabalho).

Nos termos definidos no presente Código, na legislação em vigor e na CITE (*Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego*), são considerados como assédio os seguintes atos/comportamentos:

| Moral |
|--|
| Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis. |
| Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional. |
| Não atribuir sistematicamente quaisquer funções ao trabalhador/a – falta de ocupação efetiva. |
| Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados sem identificar o autor das mesmas. |
| Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento face a outros colegas e superiores hierárquicos. |
| Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento das entidades empregadoras, públicas ou privadas, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais trabalhadores e trabalhadoras. |
| Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou superiores hierárquicos |
| Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas. |
| Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem necessidade. |
| Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos. |
| Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou trabalhadora ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares. |
| Transferir o/a trabalhador/a de sector com a clara intenção de promover o seu isolamento. |
| Falar sistematicamente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas. |
| Marcar o número de vezes e contar o tempo que o trabalhador/a demora na casa de banho. |

Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de outros/as colegas ou subordinados/as.

Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem.

Criar sistematicamente situações objetivas de stresse, de molde a provocar no destinatário/a da conduta o seu descontrolo.

Sexual

Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual.

Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens de Internet, indesejados e de teor sexual.

Realizar telefonemas, enviar cartas, sms ou e-mails indesejados, de carácter sexual.

Promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias.

Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado.

Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou insinuada.

Também nos termos definidos no presente Código, na legislação em vigor e na CITE (*Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego*), não são considerados como assédio os seguintes atos/comportamentos:

Exceções

O conflito laboral pontual.

As decisões legítimas advenientes da organização de trabalho, desde que conformes ao contrato de trabalho.

As agressões ocasionais, quer físicas quer verbais (as quais podendo constituir crime, não traduzem, pelo facto de não terem carácter repetitivo, situações de assédio).

O legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar (exemplo: avaliação de desempenho, instauração de um processo disciplinar, etc.).

A pressão decorrente do exercício de cargos de alta responsabilidade.

A título de exemplo, não constitui assédio sexual: A aproximação romântica entre colegas ou envolvendo superiores hierárquicos, livremente recíproca ou que não seja indesejada e repelida e elogios ocasionais.

Ordem dos Médicos Dentistas

Av. Dr. Antunes Guimarães, nº 463
4100-080 Porto

T (+351) 226 197 690
geral@omd.pt