



Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

PREÂMBULO

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, pretende construir, nos termos da Lei nº 73/2017 de 16 de Agosto, uma referencia para todos os membros dos Órgãos Sociais e Colaboradores da santa Casa da Misericórdia de Freixo de Espada à Cinta (SCMFEC), contribuindo para que a mesma seja reconhecida como exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus colaboradores e assegurando o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual. A SCMFEC compromete-se, assim, a defender os valores de não discriminação e de combate contra o assédio no trabalho, assumindo este código como instrumento privilegiado na resolução de questões éticas, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita.

Entendemos que são exemplos de boa conduta:

- a) Respeitar, ser cortês e educado com todos os colaboradores;
- b) Ajudar na integração de novos Colegas;
- c) Ter uma atitude cooperante e facilitadora para com os colegas e superiores;
- d) Participar ativamente em melhorias de trabalho;
- e) Não praticar qualquer ato de discriminação ao assédio para com colegas e superiores.

Por parte da SCMFEC, entendemos como boa conduta o cumprimento de deveres, tais como:

- a) Respeitar os seus colaboradores;
- b) Proporcionar boas condições físicas e morais;
- c) Não praticar atos de assédio, nem discriminação.

Entende-se por discriminação o ato de tratar alguém de forma desigual ou injusta com base em preconceitos ou características pessoais ou individuais. Na SCMFEC é expressamente proibido qualquer tipo de discriminação quer no acesso ao emprego, como no exercício de funções.

A SCMFEC procura proporcionar um ambiente de trabalho livre de assédio de qualquer tipo e/ou qualquer conduta ofensiva ou desrespeitosa.

Considera-se assédio o abuso verbal, visual ou físico inaceitável ou outra conduta de qualquer tipo que crie um ambiente de trabalho intimidativo, ofensivo ou hostil. Nenhuma das pessoas abrangidas pelo presente código deve adotar qualquer comportamento que incomode ou que faça sentir os seus colegas desconfortáveis no seu ambiente de trabalho. É importante recordar que assédio é determinado pelas suas



ações e pela forma como estas têm impacto nos outros, independentemente das suas intenções.

São exemplos de assédio:

a) Assédio sexual:

- Avanços sexuais, pedidos de favores sexuais ou pedidos de saídas que não são bem-vindos;
- Piadas, imagens, mensagens escritas ou e-mails de orientação sexual;
- Comentários explícitos ou pejorativos sobre aparência;
- Apresentação de imagens sexualmente sugestivas ou pornográficas.

b) Assédio moral:

- Promover o isolamento social de colegas de trabalho ou subordinados;
- Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica de colegas de trabalho ou subordinados;
- Fazer Recorrentes ameaças;
- Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores;
- Divulgar sistematicamente rumores ou comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou superiores hierárquicos;
- Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem ou insinuar sistematicamente que essa pessoa tem problemas mentais ou familiares;
- Fazer, frequentemente, brincadeiras com conteúdo ofensivo.

É esperado de todos os membros dos Órgãos Sociais e colaboradores a prática de uma boa conduta durante o exercício das suas funções. Esta conduta, para além das suas obrigadoriedades laborais, contempla um bom relacionamento interpessoal pautado por respeito mútuo entre SCMFEC e todos os seus colaboradores, independentemente da posição hierárquica que ocupam.

Temos como princípio orientador a dignidade e bem-estar dos nossos colaboradores, cabendo a cada um de nós contribuir para que o mesmo seja alcançado.

É, por isso, expectável que todos cooperemos no sentido de garantir o cumprimento das normas presentes neste Código.



ÂMBITO DE APLICAÇÃO E PRINCÍPIOS GERAIS

Clausula 1.ª

(Princípios Gerais)

1. O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, estabelece linhas de orientação em matéria de conduta profissional relativa à prevenção e combate ao assédio para todos aqueles que exercem funções ou atividades profissionais, voluntariado, na Santa Casa da Misericórdia de Freixo de Espada à Cinta.
2. Os Órgãos Sociais e os colaboradores da instituição não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais colaboradores ou terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades da instituição, nomeadamente, com base na 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.
3. A SCM FEC, tem uma política de “Tolerância Zero” ao assédio relacionado com o trabalho, incluindo trabalhadores, voluntários, clientes, fornecedores e utentes, qualquer que seja o meio utilizado e mesmo que ocorra fora do local de trabalho.

Clausula 2.ª

(Comportamentos ilícitos)

1. Considerando que nos termos do artigo 29º do Código do Trabalho, se entende 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”, são expressamente proibidos os seguintes comportamentos suscetíveis de serem considerados como assédio no trabalho:

- a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é feito;
- b) Promover o isolamento social;
- c) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;
- d) Fazer recorrentes ameaças de despedimento;
- e) Não atribuir quaisquer funções profissionais (violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho);
- f) Estabelecer sistematicamente metas e objetivos de trabalho impossíveis de atingir ou prazos inexecutáveis de cumprir;



- g) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- h) Divulgar Sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre trabalhadores;
- i) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- j) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem necessidade;
- K) Falar constantemente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;

2. Constitui “assédio sexual” o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

3. O “assédio” é caracterizado pela intencionalidade e pela repetição.

Cláusula 3.ª (Denúncia)

1. O/a trabalhador(a) que considere estar a ser alvo de assédio no local de trabalho, ou por parte de pessoas com as quais tem relações profissionais, deve reportar a situação ao Departamento de Recursos Humanos da SCMFEC, o qual tratará a mesma de forma confidencial, imparcial, eficiente, célere e com salvaguarda do princípio da inocência.

2. Será garantido um regime específico de proteção para o denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio.

3. É garantida a atribuição de proteção especial aos denunciante e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente salvo quando atuem com dolo.

4. Os colaboradores da SCMFEC que denunciem o cometimento de infrações, referidas no presente Código, de que tiverem conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhe assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

Cláusula 4.ª (Infração disciplinar e sanções)

1. Cabe ao Departamento de Recursos Humanos da SCMFEC a implementação de ações concretas com vista à identificação do potencial e de fatores de risco para a ocorrência de assédio no local de trabalho.

2. As formas que a SCMFEC pode adotar para identificar o potencial para a ocorrência de assédio no local de trabalho incluem, entre outras:

- a) Consulta regular aos Trabalhadores, que garanta o anonimato das respostas avaliando ou identificando fatores que aumentem o risco de assédio;



- b) Consulta regular aos trabalhadores, que garanta o anonimato das respostas, averiguando a ocorrência de potenciais casos de assédio;
- c) Consulta regular aos responsáveis e chefias diretas;
- d) Instituição da prática de entrevistas de saída de emprego aos trabalhadores em processo de saída voluntária.

3. Sempre que a SCM FEC tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente código de Conduta procederá à abertura de um procedimento disciplinar, no prazo máximo de 60 dias após conhecimento da comunicação, nos termos do disposto no nº2 d artigo 329º do Código do Trabalho, embora o direito de exercer o poder disciplinar prescreva um ano após a prática da infração ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar.

Clausula 5.ª

(Responsabilidade do empregador)

O Empregador é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédios, que será fixada em regulamentação própria, ficando esta indemnização sub-rogada nos direitos do trabalhador.

Clausula 6.ª

(Comunicação de queixas de assédio em contexto laboral)

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

Clausula 7.ª

(Divulgação, compromisso e aplicação)

Após aprovação em Mesa Administrativa, o presente Código entra em vigor na data da sua divulgação. A SCM FEC divulga a existência do presente “Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho” junto dos seus trabalhadores, voluntários, clientes, fornecedores e utentes, mediante a afixação do mesmo em locais visíveis na Instituição, por via Internet, e entrega de um exemplar a cada funcionário ao serviço da instituição.



Aprovado em reunião da Mesa Administrativa no dia 28 de março do ano de 2018.

O Provedor

¹ 

José Manuel Caldeira Santos

1- Assinatura digital autorizada