



SANTA CASA DE MISERICÓRDIA
DE AZURARA
INSTITUÍDA EM 20-04-1566

CÓDIGO DE CONDUTA

Prevenção e combate à prática de assédio no trabalho

Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto

ENQUADRAMENTO

O presente Código de Conduta tem como intuito prevenir e combater a prática de assédio no trabalho e pretende, nos termos da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, servir de referência aos seus destinatários no sentido de garantir a salvaguarda da integridade moral dos trabalhadores e outros colaboradores, assegurando, designadamente, o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade individual de cada um.

A Santa Casa da Misericórdia de Azurara compromete-se a defender os valores da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho. Considera-se 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 uma pessoa, de afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Considera-se assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou efeito referido no parágrafo anterior.

ÂMBITO DE APLICAÇÃO E PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 1.º

Destinatários e âmbito de aplicação

Este Código de Conduta destina-se a todos os membros dos Órgãos Sociais, trabalhadores ou colaboradores (independentemente do vínculo contratual), utentes e quaisquer pessoas que participem ativamente nas atividades da Santa Casa da Misericórdia de Azurara (doravante referidos como destinatários).

Em particular, todos os trabalhadores da Santa Casa da Misericórdia de Azurara devem sentir-se protegidos contra qualquer tipo de assédio praticado sob qualquer forma, incluindo por meios eletrónicos ou outro tipo de comunicação, que possa afetá-los no seu local de trabalho ou em qualquer local em que exerçam funções.

Artigo 2.º

Princípios gerais

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os destinatários devem sempre atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da Santa Casa da Misericórdia de Azurara, no respeito pelos princípios da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.
2. Os destinatários não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação a outros destinatários ou a terceiros, com base em quaisquer categorias suspeitas, designadamente a raça ou etnia, o sexo, a orientação sexual, a idade, incapacidade ou deficiência física ou psíquica, opinião política, ideologia, religião, crença e filiação sindical.

Artigo 3.º

Comportamentos ilícitos

1. Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio moral:
 - a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados;
 - b) Promover o isolamento social;
 - c) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica pessoal;
 - d) Fazer recorrentes ameaças de despedimento;
 - e) Estabelecer sistematicamente objetivos impossíveis de atingir ou prazos impossíveis de cumprir;
 - f) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à respetiva categoria profissional;
 - g) Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
 - h) Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados, sem identificação do autor das mesmas;
 - i) Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores, forçando o seu isolamento perante outros colegas e superiores hierárquicos;
 - j) Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento da Santa Casa da Misericórdia de Azurara, sendo no entanto o conteúdo dessas informações facultado aos demais;
 - k) Divulgar sistematicamente por qualquer meio, rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas;
 - l) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
 - m) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;
 - n) Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
 - o) Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
 - p) Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, orientação sexual, opção política, ideológica ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde, etc., de outros colegas ou subordinados;
 - q) Transferir o trabalhador de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o

seu isolamento;

- r) Falar constantemente aos gritos ou de forma intimidatória;
- s) Marcar o número de vezes e contar o tempo que o trabalhador demora na casa de banho;
- t) Criar sistematicamente situações objetivas de *stress* que provoquem na conduta do destinatário o seu descontrolo, designadamente alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.

2. Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio sexual:

- a) Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- b) Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens indesejados e de teor sexual;
- c) Realizar telefonemas, enviar cartas, sms, e-mails ou fazer publicações nas redes sociais indesejados, de carácter sexual;
- d) Promover o contacto físico intencional e não solicitado excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
- e) Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- f) Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, de estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou meramente insinuada.

PROCEDIMENTO

Artigo 4.º

Infrações

1. Sempre que a Santa Casa da Misericórdia de Azurara tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta, e no caso de o infrator ser trabalhador sujeito ao poder disciplinar da Santa Casa da Misericórdia de Azurara, será instaurado processo disciplinar, a iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ou o superior hierárquico com competência disciplinar tomem conhecimento da infração, nos termos do n.º 2 do artigo 329.º, do Código do Trabalho.

2. A instauração de procedimento disciplinar não prejudica a responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar relativamente a quaisquer destinatários do presente Código de Conduta que cometam infrações que àquelas correspondam.

3. Os destinatários do presente Código de Conduta têm o dever de denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação contraordenacional ou criminal pelas entidades competentes.

Artigo 5.º

Regime de proteção ao denunciante e testemunhas

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

2. Salvo quando atuem com dolo, é garantida proteção especial aos denunciante e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente até trânsito em julgado da respetiva decisão.
3. Nos termos do Código do Trabalho, presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada para punir uma infração, se esta tiver lugar até um ano após a denúncia ou após outra forma de reivindicação ou exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.
4. Os destinatários que denunciem infrações a presente código, de que tenham tido conhecimento no exercício das suas funções ou por causa destas não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

Artigo 6.º

Responsabilidade da Santa Casa da Misericórdia de Azurara

1. A Santa Casa da Misericórdia de Azurara é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, cujos termos serão fixados pelo Governo em regulamentação própria.
2. A prática de assédio pelo empregador ou por algum representante do mesmo, denunciada à Autoridade para as Condições no Trabalho, figurará entre os exemplos de justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador.
3. Quando esteja em causa a prática de assédio, fica vedada a dispensa da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória.

Artigo 7.º

Formalização de denúncias

Nos termos de regulamentação própria, serão disponibilizados e divulgados pela Autoridade para as Condições do Trabalho os endereços eletrónicos próprios para receção de denúncias de assédio em contexto laboral.

Artigo 8.º

Prevenção da corrupção e de infrações conexas

1. Todos os Colaboradores da Santa Casa da Misericórdia de Azurara, independentemente do vínculo laboral e da posição hierárquica que ocupem, no exercício das suas funções, devem atuar, firmemente, contra todas as formas de corrupção, ativa ou passiva, tráfico de influências, apropriação ilegítima de bens, de administração danosa, peculato, participação económica em negócios, abuso de poder ou violação do dever de segredo, devendo prestar especial atenção e cuidado a qualquer forma de pagamentos, favores e cumplicidades que possam induzir a criação de benefícios ou vantagens ilícitas.
2. O incumprimento do dever de denúncia ou participação supra assinalado gera, nos termos fixados na Lei, responsabilidade disciplinar e ou penal.
3. A Misericórdia de Azurara assegura e garante aos Colaboradores que os mesmos, em virtude do cumprimento do seu dever de denúncia ou participação, não serão alvo ou objeto de quaisquer práticas que configurem represálias e tratamento discriminatório ou não equitativo.
4. Qualquer Colaborador desta Instituição, independentemente do vínculo laboral e da posição hierárquica que ocupe, que efetue uma denúncia de corrupção deve beneficiar, na qualidade de testemunha, das medidas de proteção em processo penal consignadas na Lei nº 93/99, de 14 de Julho, quando a sua vida, integridade física, psíquica, liberdade ou bens patrimoniais de valor consideravelmente elevado, sejam postos em perigo por causa e como consequência do seu contributo para a prova dos factos denunciados e que constituem o objeto do processo.

Artigo 9.º**Comunicações de irregularidades**

A comunicação de eventuais irregularidades ou infrações a este Código deve ser dirigida por escrito, em suporte de papel ou digital (endereço eletrónico: *misericordia.azurara.provedor@sapo.pt*) à Mesa Administrativa da Misericórdia de Azurara por qualquer Colaborador da Instituição, cliente, utente, familiar, fornecedor ou qualquer outra entidade diretamente interessada.

Artigo 10.º**Incumprimento**

A não observância ou desrespeito do prescrito no presente Código por qualquer Colaborador, independentemente do vínculo laboral e da posição hierárquica que ocupe, deve ser reportada e investigada, cuidadosamente, e objeto de tratamento pela Mesa Administrativa, sendo suscetível, se tal se justificar, em função da natureza e da gravidade da infração, de procedimento disciplinar, sem prejuízo da aplicação das consequências civis, penais ou contraordenacionais que se mostrem aplicáveis.

DISPOSIÇÕES FINAIS**Artigo 11.º****Vigência e divulgação**

1. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Mesa Administrativa da Santa Casa da Misericórdia de Azurara e respetiva divulgação a todos os demais destinatários.
2. O presente Código de Conduta será ainda disponibilizado no sítio de internet da Instituição (*www.scmazurara.pt*), bem como afixado nos locais habituais.

Aprovado em reunião da Mesa Administrativa de 09 de outubro de 2018.