



**CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E
COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO**

[Handwritten signatures and initials, including 'FLX' and 'J. Silva']

Cláusula 1.ª

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, ou de voluntariado, na Santa Casa da Misericórdia de Vila Real de Santo António (SCMVRSA).

Cláusula 2.ª

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

Cláusula 3.ª

A SCMVRSA 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.



SANTA CASA DA MISERICÓRDIA
DE
VILA REAL DE SANTO ANTÓNIO

Cláusula 4.^a

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 ameaças de despedimento recorrentes;
 - 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/as, 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 Instituição SCMVRSA, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais;
 - k) - Divulgar sistematicamente 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 trabalhadora ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
 - p) - Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de outros colegas ou subordinados;



[Handwritten signature]
Flux

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

- q) - Transferir o/a trabalhador/a 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/a trabalhador/a demora na casa de banho;
- t) - Criar sistematicamente situações objetivas de stress que provoquem no destinatário da conduta 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 ou e-mails 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, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou meramente insinuada.

Cláusula 5.^a

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 SCMVRSA, o qual tratará a mesma de forma confidencial, imparcial, eficiente, célere e com salvaguarda do princípio da inocência.

2. 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



SANTA CASA DA MISERICÓRDIA
DE
VILA REAL DE SANTO ANTÓNIO

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 por parte daquele a quem o assédio é imputado.

Cláusula 6.^a

1. A SCMVRSA 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 utentes¹.
2. Cabe ao Departamento de Recursos Humanos da SCMVRSA 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.
3. As formas que a SCMVRSA pode adotar para identificar o potencial para a ocorrência de assédio no local de trabalho incluem, entre outras:
 - a) Consulta regular aos/às trabalhadores/as, que garanta o anonimato das respostas, avaliando ou identificando fatores que aumentem o risco de assédio.
 - b) Consulta regular aos/às trabalhadores/as, 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.
4. A SCMVRSA deve instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Cláusula 7.^a

Após aprovação em Mesa Administrativa, o presente Código entra em vigor na data da sua divulgação, nomeadamente através da Internet, junto dos diversos Serviços e Equipamentos da SCMVRSA.

¹ Por exemplo, mediante a afixação em locais visíveis na organização, via Email, no site institucional.



SANTA CASA DA MISERICÓRDIA
DE
VILA REAL DE SANTO ANTÓNIO

A Mesa Administrativa

Vila Real de Santo António, 17 de Março de 2021

[Handwritten signature]
Joaquim Manuel Barique Félix
[Handwritten signature]
André Cunha Burnett
Miguel Camp
Mário
Cecília

