



Santa Casa da Misericórdia
São Brás de Alportel

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

	
Santa Casa da Misericórdia São Brás de Alportel	
A MESA ADMINISTRATIVA	
Deliberação:	Data:
<u>Aprovado</u>	<u>05/02/2025</u>

Por unanimidade.

[Handwritten signatures and initials]
2/5

5 de fevereiro de 2025

Versão02.



ÍNDICE

PREÂMBULO	2
CAPÍTULO I.....	2
ENQUADRAMENTO GERAL	2
Artigo 1.º	2
(Objeto).....	2
Artigo 2.º	2
(Enquadramento)	2
Artigo 3.º	2
(Âmbito de aplicação)	2
CAPÍTULO II.....	3
PRINCIPIOS GERAIS	3
Artigo 4.º	3
(Ética e boa conduta)	3
CAPÍTULO III	3
ASSÉDIO	3
Artigo 5.º	3
(Regra geral).....	3
Artigo 6.º	3
(Noção de assédio).....	3
Artigo 7.º	4
(Assédio moral)	4
Artigo 8.º	5
(Assédio sexual)	5
Artigo 9.º	6
(Prevenção).....	6
Artigo 10.º	7
(Sanções)	7
CAPÍTULO IV	7
DISPOSIÇÕES FINAIS	7
Artigo 11.º	7
(Divulgação).....	7
Artigo 12.º	8
(Entrada em Vigor e Validade).....	8



PREÂMBULO

Nos termos do disposto no artigo 127º, nº1, alínea k) do Código do Trabalho atualmente em vigor, a mesa administrativa desta Santa Casa da Misericórdia deliberou por unanimidade aprovar o presente “Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho”, ao qual se dará conhecimento quer aos trabalhadores atuais, quer a todos quantos venham, no futuro, a colaborar com esta misericórdia, nas suas diferentes respostas sociais e vertentes.

CAPÍTULO I

ENQUADRAMENTO GERAL

Artigo 1.º (Objeto)

1. O código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho é um documento que define regras de conduta no sentido de prevenir, combater e eliminar comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho, não acrescentando, todavia, quaisquer regras à entidade empregadora, mas esclarecendo sobre o fenómeno do assédio no local de trabalho, de forma a reforçar o quadro legal para a prevenção da prática de assédio no setor privado e na Administração Pública.
2. O código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho contém medidas dissuasoras que consubstanciam consequências sérias para quem não as respeitar, no sentido de reforçar a luta contra este tipo de ocorrências.

Artigo 2.º (Enquadramento)

O código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho surge no âmbito da entrada em vigor das alterações operadas no Código do Trabalho, Código de Processo de Trabalho e Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas pela Lei 73/2017, de 16 de agosto de 2017, as quais visam o reforço da prevenção e do combate ao assédio no setor privado e na Administração Pública, impondo a obrigatoriedade para as empresas com mais do que sete trabalhadores de adotarem um código de boas condutas para a prevenção e combate ao assédio.

Artigo 3.º (Âmbito de aplicação)

As normas do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio aplicam-se à entidade empregadora e aos trabalhadores, subordinados e superiores hierárquicos, os quais devem unir esforços no sentido de, em conjunto, honrar o disposto no presente código, envolvendo, nesta causa,



sempre que possível, os serviços externos ou internos de apoio à higiene, segurança e saúde no trabalho.

CAPÍTULO II

PRINCIPIOS GERAIS

Artigo 4.º (Ética e boa conduta)

1. A entidade empregadora e os trabalhadores comprometem-se a seguir princípios de boa conduta e ética profissional, procurando criar um ambiente de trabalho seguro e agradável para todos, mantendo um bom relacionamento interpessoal e motivando os diversos funcionários a alcançar resultados de modo honesto e disciplinado, segundo os valores da empresa.
2. A não observância das diretrizes descritas neste código constitui um atentado aos valores de ética e boa conduta que pautam o modo de funcionamento da empresa e será considerada infração, estando sujeita à aplicação das punições previstas na lei.

CAPÍTULO III

ASSÉDIO

Artigo 5.º (Regra geral)

É proibida a prática de assédio, em todas as suas formas diretas, indiretas ou subliminares.

Artigo 6.º (Noção de assédio)

1. Entende-se por assédio o comportamento indesejado praticado quer na fase de 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 hostil, humilhante ou desestabilizador, violando os direitos fundamentais do trabalhador, designadamente a sua integridade física/sexual ou moral.
2. O assédio é um conjunto mais ou menos encadeado de atos e condutas, que ocorrem de forma reiterada, provocando a deterioração da integridade física ou moral da vítima, diminuindo a resistência da mesma relativamente a algo que não deseja fazer, podendo, porém, ter caráter isolado, caso o seu conteúdo tenha natureza sexual explícita, nos termos definidos pelo presente Código.



3. O assédio aproveita a fragilidade da vítima, da sua posição profissional hierarquicamente inferior ou da precariedade do vínculo laboral e da necessidade da manutenção deste para conseguir a sua subsistência.

5. Não constituem assédio atos isolados que não sejam intencionais, sem o objetivo ou efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo ou desestabilizador.

Artigo 7.º
(Assédio moral)

1. O assédio é moral quando consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante e físicos, ou em atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho.

2. O assédio moral pode reproduzir-se de várias maneiras, nomeadamente:

- a) Na apropriação sistemática de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados sem identificar o autor das mesmas;
- b) No desprezo ou humilhação de colegas ou trabalhadores, forçando o seu isolamento face a outros colegas e superiores hierárquicos, ou na sua desvalorização recorrente;
- c) Na sonegação de informações úteis para a execução de tarefas, sendo no entanto o conteúdo dessas informações facultado aos demais trabalhadores;
- d) Na divulgação de rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou superiores hierárquicos;
- e) No fornecimento sistemático de instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- f) Nos pedidos sistemáticos de trabalhos urgentes sem necessidade e na atribuição de metas e prazos inexecutáveis;
- g) Nas críticas sistemáticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
- h) Nas insinuações sistemáticas que o trabalhador tem problemas mentais ou familiares;
- i) Na transferência do trabalhador de setor com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- j) Na forma de comunicar agressiva e aos gritos, de modo a intimidar as pessoas;
- l) Na marcação do número de vezes e na contagem do tempo que o trabalhador demora na casa-de-banho;
- m) Na realização de brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde, entre outros, de colegas ou subordinados;
- n) Nos comentários sistemáticos sobre a vida pessoal de outrem;





- o) Na criação sistemática de situações objetivas de stress, de molde a provocar no destinatário o seu descontrolo.
- p) Na atribuição de funções desadequadas ou estranhas à categoria profissional ou no esvaziamento de funções, promovendo a falta de ocupação efetiva.
- q) No impedimento da progressão na carreira da vítima.
- r) Na ameaça frequente de despedimento.
- s) Na ridicularização, de forma direta ou indireta, de uma característica física ou psicológica de um trabalhador.

3. Não constituem assédio moral:

- a) Conflitos laborais pontuais;
- b) Decisões legítimas advenientes da organização de trabalho, desde que conformes com o contrato de trabalho;
- c) As agressões ocasionais, quer físicas quer verbais, ainda que possam constituir crime;
- d) O legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar;
- e) A pressão decorrente do exercício de cargos de alta responsabilidade.

Artigo 8.º
(Assédio sexual)

1. O assédio é sexual quando os comportamentos indesejados de natureza verbal ou física revestem carácter sexual, traduzindo-se num conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa, geralmente reiterados podendo também ser únicos e de carácter explícito e ameaçador.

2. O assédio sexual pode reproduzir-se através de vários comportamentos, nomeadamente:

- a) Olhares insinuantes;
- b) Convites impertinentes de teor de sexual;
- c) Sistemática tentativa de contacto físico constrangedor, intencional e não solicitado;
- d) Chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais;
- e) Apresentação de pedidos de favores sexuais associados à 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;
- f) Gesto obscenos, acompanhados ou não de linguagem sexista;



- 
- g) Repetição sistemática de observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência, vestuário ou condição sexual;
- h) Envio reiterado de desenhos, fotografias ou imagens da Internet indesejados e de teor sexual ou de textos pornográficos;
- i) Realização de telefonemas, envio de cartas, sms ou e-mails indesejados e de carácter sexual ou com declarações de amor;
- j) Convite persistente para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- l) Apresentação de 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;
- m) Disponibilização de informações da vítima que somente o assediante detém.

3. Não constituem assédio sexual:

- a) Aproximações românticas entre colegas ou envolvendo superiores hierárquicos, livremente recíprocas ou que não sejam indesejadas e repelidas;
- b) Os elogios ocasionais, com carácter de cortesia social.

Artigo 9º
(Prevenção)

1. A entidade empregadora e os trabalhadores devem procurar manter um ambiente de trabalho sem violência verbal ou qualquer tipo de assédio, tratando com respeito e correção os restantes trabalhadores, subordinados e superiores hierárquicos e cultivando o pudor visual e verbal.
2. Não são permitidos no local de trabalho quaisquer calendários, literatura, posters ou outros materiais com conteúdos de natureza sexual ou erótica.
3. É proibido o acesso a sites pornográficos ou eróticos ou que contenham imagens pornográficas ou eróticas.
4. Os trabalhadores, subordinados e superiores hierárquicos devem apresentar-se com vestuário que se revele adequado, em função da dignidade do espaço e da especificidade das funções que exercem, nomeadamente salvaguardando o pudor visual relativo a partes mais íntimas do seu corpo.
5. A entidade empregadora obriga-se a divulgar informação sobre o que é o assédio, quais as suas consequências e sanções e sobre como podem as potenciais vítimas obter ajuda, sempre com uma garantia de confidencialidade, podendo, para o efeito, recorrer a entidades externas qualificadas para o efeito.



Artigo 10.º
(Sanções)

1. A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal nos termos da lei.
2. A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização.
3. O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo.
4. O empregador deve instaurar um procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, sob pena de cometer uma contraordenação grave.
5. A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é do empregador.
6. A responsabilidade pelo pagamento da reparação dos danos emergentes de doença profissional prevista no número anterior é da Segurança Social, nos termos legalmente previstos, ficando esta sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros de mora vincendos.
7. O assédio sob a forma de ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador punível por lei, denunciado ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante, constitui justa causa de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador.
8. Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação e assédio.

CAPÍTULO IV

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 11.º
(Divulgação)

É obrigatória a sua divulgação a todos os trabalhadores, presentes e futuros, o que se faz da seguinte forma:

- a) Comunicação sobre o teor do presente código a todos os trabalhadores atuais da Santa Casa da Misericórdia de São Brás de Alportel, mediante a assinatura em folha de protocolo, com a informação



de que tomaram conhecimento do mesmo.

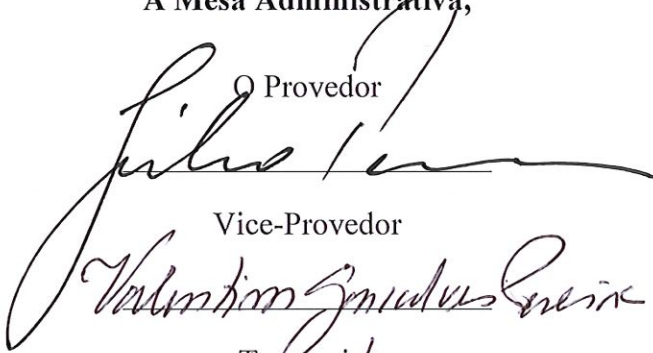
b) Disponibilização permanente do presente código junto dos serviços administrativos da Santa Casa da Misericórdia de São Brás de Alportel, nomeadamente, na sua portaria, podendo, caso assim solicitado, ser remetida, por correio eletrónico, ou entregue cópia do mesmo a qualquer trabalhador ou candidato a trabalhador que tenha realizado entrevista com algum funcionário, diretor técnico de qualquer das suas respostas sociais ou membro da Mesa Administrativa.

Artigo 12.º
(Entrada em Vigor e Validade)

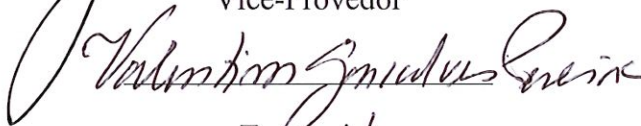
1. É da responsabilidade da Mesa Administrativa da Misericórdia, proceder à aprovação, edição e revisão do código de ética e conduta.
2. O presente código foi aprovado pela Mesa Administrativa, em 28.10.2019 e revisto em 05.02.2025

A Mesa Administrativa,

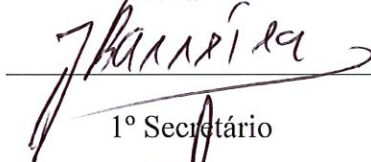
O Provedor



Vice-Provedor



Tesoureiro



1º Secretário



2º Secretário

Securios do Carmo Soares