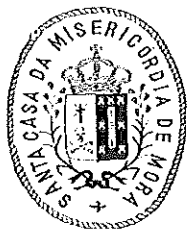


*Aprovado em reuniões de Mesa
22.06.18
J.*



Santa Casa da Misericórdia de Mora

CÓDIGO DE CONDUTA PARA PREVENÇÃO E
COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO



CÓDIGO DE CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

PREÂMBULO

A Lei nº73/2017, de 16 de agosto, veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, estabelecendo para as instituições com 7 ou mais trabalhadores, o dever de adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

O presente Código de Conduta pretende constituir, uma referência para todos os Colaboradores¹ da Santa Casa da Misericórdia de Mora, contribuindo para que a mesma seja reconhecida como exemplo de integridade, responsabilidade e rigor na salvaguarda da integridade moral dos seus trabalhadores, assegurando o direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

A Instituição, compromete-se a defender os valores da não discriminação e de combate contra o assédio no trabalho, assumindo este Código de Conduta como instrumento privilegiado na resolução de questões éticas, morais e comportamentais garantindo a conformidade deste com as praticas legais a que está sujeita.

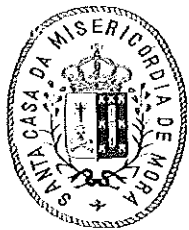
Cláusula 1.ª

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 Mora (SCMM).

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.

¹ Trabalhadores, estagiários, voluntários e prestadores de serviços
01E.01V



CÓDIGO DE CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

Cláusula 3.^a

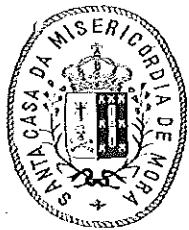
A SCMM tem uma política de “tolerância zero” ao assédio relacionado com o trabalho, incluindo trabalhadores, voluntários, clientes, fornecedores e utentes, qualquer que seja o meio utilizado e mesmo que ocorra fora do local de trabalho.

Cláusula 4.^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 Serviço de Recursos Humanos da SCMM, 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 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 5.^a

1. A SCMM 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.
2. Cabe ao Serviço de Recursos Humanos da SCMM 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 SCMM 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.



CÓDIGO DE CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

4. A SCM deve instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Cláusula 6.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 SCMM.

Aprovado em reunião de Mesa Administrativa de 22 de Junho de 2018