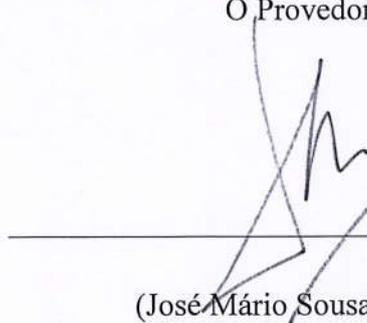




CÓDIGO DE BOA CONDUTA
PARA PREVENÇÃO E COMBATE À PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

Aprovado pela Mesa Administrativa, em 29 de maio de 2024.

O Provedor,



(José Mário Sousa Nunes)



CÓDIGO DE BOA CONDUTA
PARA PREVENÇÃO E COMBATE À PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

ÍNDICE:

<u>CAPÍTULO I – Disposições introdutórias</u>	5
Artigo 1.º - Objeto	5
Artigo 2.º - Âmbito de Aplicação	5
Artigo 3.º - Princípios Gerais	5
Artigo 4.º - Conceitos	6
Artigo 5.º - Princípios Gerais	6
Artigo 6.º - Aplicação na Regulação das Relações Jurídicas	7
Artigo 7.º - Relações Internas	7
Artigo 8.º - Autores e Vítimas	7
<u>CAPÍTULO II – Procedimento Interno</u>	8
Artigo 9.º - Denúncia	8
Artigo 10.º - Forma, conteúdo e meios de efetuar da denúncia	8
Artigo 11.º - Regime de proteção ao/à queixoso/a, participante e testemunhas	8
<u>CAPÍTULO III – Regimes Sancionatórios</u>	9
Artigo 12.º - Procedimentos e Responsabilidade Civil	9
Artigo 13.º - Publicidade da Decisão	9
Artigo 14.º - Responsabilidade da Santa Casa da Misericórdia da Calheta	9
Artigo 15.º - Confidencialidade e Garantias	10
Artigo 16.º - Presunções Legais	10
Artigo 17.º - Justa Causa de Cessação de Vínculo	10
<u>CAPÍTULO IV – Prevenção do Assédio</u>	10
Artigo 18.º - Medidas Preventivas	10
<u>CAPÍTULO V – Disposições Finais</u>	11
Artigo 19.º - Publicitação e Divulgação	11
Artigo 20.º - Revisão	11
Artigo 21.º - Entrada em vigor	11



CÓDIGO DE BOA CONDUTA
PARA PREVENÇÃO E COMBATE À PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

Considerando que,

A Santa Casa da Misericórdia da Calheta é uma Instituição Particular de Solidariedade Social que, enquanto entidade empregadora, tem a preocupação e missão de prevenir e combater o assédio, em respeito pela dignidade da pessoa humana, pela igualdade e pela não discriminação;

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, na sua redação vigente, reforçou o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho, procedendo à alteração do Código do Trabalho (CT), aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, tornando obrigatória, para o empregador, a adoção de um código de boa conduta para prevenção e combate ao assédio no trabalho, nos termos da alínea k), do artigo 127.º do Código do Trabalho.

Comportamentos indesejáveis por parte, quer de titulares dos órgãos sociais, quer de superiores hierárquicos, quer de qualquer trabalhador subordinado, que afetem a dignidade da mulher e do homem são inaceitáveis;

Tais comportamentos são passíveis de criar um ambiente intimidador, hostil ou humilhante para a pessoa a que se dirigem;

O objetivo de impedir a ocorrência de assédio e, caso ele ocorra, garantir a aplicação das medidas adequadas para punir e prevenir a sua repetição;

A tutela da dignidade da pessoa humana acresce à tutela da igualdade e da não discriminação e que o direito internacional e convencional tem considerado o assédio no trabalho como um atentado ao conceito de trabalho digno;

A Carta Social Europeia, no seu artigo 26.º, trata o assédio moral e sexual do trabalhador, com vista a assegurar o exercício efetivo do direito de todos os trabalhadores à proteção da sua dignidade no trabalho, promovendo a sensibilização, a informação e a prevenção em matéria de assédio no local de trabalho, ou em relação com o trabalho, e a tomar todas as medidas apropriadas para proteger os trabalhadores contra tais comportamentos, designadamente, em matéria de atos condenáveis ou explicitamente hostis e ofensivos dirigidos reiteradamente contra qualquer assalariado no local de trabalho e a tornar todas as medidas apropriadas para proteger os trabalhadores contra tais comportamentos;

A Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 59.º, n.º 1, alínea b), estabelece que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes;

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017 de 2 de outubro, reforçou o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro, tornando obrigatória a adoção de um código de boa conduta para prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Pág.3/11

IT.02.08/ed.01

Elaboração:
Departamento Recursos Humanos
Data: 17-05-2024

Aprovação:

Data: 29-05-2024



CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE À PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

Cabe, pois, à Santa Casa da Misericórdia da Calheta definir e implementar medidas em conformidade, adotando para o efeito o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, em conformidade com a legislação vigente mencionada;

A Santa Casa da Misericórdia da Calheta, que se rege pelos princípios inspirados nas catorze obras de Misericórdia, pelos princípios humanistas da solidariedade e do respeito pela pessoa humana, incentiva o respeito e a cooperação entre todos os trabalhadores num ambiente de trabalho digno, não considerando admissíveis ou toleradas quaisquer práticas de assédio;

A Santa Casa da Misericórdia da Calheta considera ser da maior relevância a prevenção e o combate do assédio em toda a sua área de atuação e em todas as suas atividades, cabendo-lhe assegurar a devida proteção jurídica, pelo que entende que este Código deve ser de aplicação transversal aos seus trabalhadores, colaboradores, dirigentes, utentes e a todos os que interajam com a Instituição;

O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio na Santa Casa da Misericórdia da Calheta pretende defender os valores da não discriminação e de combate ao assédio na Instituição, servindo também de guia no âmbito da resolução de questões éticas, morais e comportamentais, nos termos impostos pela legislação em vigor;

A Mesa Administrativa da Santa Casa da Misericórdia da Calheta, por deliberação de 29 de Maio de 2024, deliberou, por unanimidade, a aprovação do texto do "Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio na Santa Casa da Misericórdia da Calheta", em anexo.

Calheta, 29 de Maio de 2024.

O Provedor da Santa Casa da Misericórdia da Calheta,

(José Mário Sousa Nunes)



Pág.4/11

IT.02.08/ed.01

Elaboração:
Departamento Recursos Humanos
Data: 17-05-2024

Alga Xavier

Aprovação:

Data: 29-05-2024

Reservados todos os direitos. Qualquer cópia / impressão é considerada "não controlada" devendo ser confirmada a sua atualização.



CÓDIGO DE BOA CONDUTA
PARA PREVENÇÃO E COMBATE À PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

ANEXO

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO
NO TRABALHO
SANTA CASA DA MISERICÓRDIA DA CALHETA

CAPÍTULO I – Disposições introdutórias

Artigo 1.º - Objeto

O presente Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento da missão, atribuições e atividades da Santa Casa da Misericórdia da Calheta, constituindo um instrumento auto regulador, bem como a expressão de uma política ativa por forma a dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio na Santa Casa da Misericórdia da Calheta.

Artigo 2.º - Âmbito de aplicação

1 - Este Código de Conduta aplica-se a todos os trabalhadores da Santa Casa da Misericórdia da Calheta, independentemente do título jurídico da relação contratual, bem como, a todos aqueles que prestem serviços a título duradouro ou ocasional, aos seus colaboradores, voluntários, estagiários, aos titulares dos órgãos sociais, titulares de cargos dirigentes, ou terceiros que interajam com a Santa Casa da Misericórdia da Calheta, designadamente utentes e/ou familiares.

2 – Este Código de Conduta aplica-se no âmbito de todas as parcerias e outras iniciativas ou projetos, realizados pela Santa Casa da Misericórdia da Calheta, com entidades terceiras, no prosseguimento dos objetivos estatutariamente previstos.

Artigo 3.º - Princípios Gerais

1 - No exercício das suas atividades, funções e competências, a Santa Casa da Misericórdia da Calheta, seus dirigentes, trabalhadores e colaboradores devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da mesma, no respeito pelos princípios da solidariedade, do respeito pela dignidade da pessoa humana, da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.

2 - Os trabalhadores, os colaboradores, os dirigentes e os titulares dos órgãos sociais da Santa Casa da Misericórdia da Calheta e todos os demais a quem seja aplicável o presente código de conduta, não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades da Santa Casa da Misericórdia da Calheta, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política ou credo.

3 – A Santa Casa da Misericórdia da Calheta assume uma política de não consentimento à prática de assédio no trabalho ou à prática da discriminação.

Pág.5/11

IT.02.08/ed.01

Elaboração:
Departamento Recursos Humanos
Data: 17-05-2024

Olga Xavier

Aprovação:

Data: 29-05-2024

Reservados todos os direitos. Qualquer cópia / impressão é considerada “não controlada” devendo ser confirmada a sua atualização.



CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE À PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

Artigo 4.º - Conceitos

1 – Para efeitos do presente código, é considerado:

- a) Assédio - todo o comportamento indesejado, percebido como intencional e abusivo, de caráter moral ou sexual, sob forma escrita, verbal, não verbal, física, entre outros, praticado com algum grau de reiteração e tendo como objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa e a deterioração da sua integridade moral e física, ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;
- b) Assédio moral - quando consistir 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, nomeadamente, a sua desvinculação do posto de trabalho, deixar de realizar tarefas/funções, atividades, ou, no caso dos estudantes, desistir dos estudos.
- c) Assédio sexual - quando os referidos comportamentos indesejados, de natureza verbal ou física, revestirem caráter sexual, nomeadamente, convites de teor sexual, envio de mensagens de teor sexual, tentativa de contacto físico constrangedor, chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral/académica em troca de favores sexuais, gestos obscenos, entre outros.
- d) Comportamentos discriminatórios - os adotados, nomeadamente, com base na raça, no género, na idade, na incapacidade física, na orientação sexual, em opiniões, ideologia política e religião.

Artigo 5.º - Princípios Gerais

1 - No exercício das suas atividades, funções e competências, a Santa Casa da Misericórdia da Calheta e todos a quem este Código se aplica devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses desta Instituição, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

2 - Todos os que sejam abrangidos pelo presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou terceiros, sejam ou não destinatários das atividades prosseguidas pela Santa Casa da Misericórdia da Calheta, com base, nomeadamente, na etnia, género, idade, nacionalidade, instrução, situação económica, condição social, incapacidade física, orientação sexual, ideologia política e religião.

3 - O presente Código de Conduta incide sobre todas as relações relacionadas com o trabalho, mesmo que ocorram fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este.

5 – A Santa Casa da Misericórdia da Calheta promove uma política de tolerância zero face a práticas de assédio, devendo as relações entre todos a quem se aplica este Código basear-se na lealdade, integridade e respeito mútuo, não sendo tolerados comportamentos discriminatórios, intimidativos, hostis ou ofensivos, nem quaisquer práticas de assédio no trabalho ou na Santa Casa da Misericórdia da Calheta.

Pág.6/11

IT.02.08/ed.01

Elaboração:
Departamento Recursos Humanos
Data: 17-05-2024

Algarine

Aprovação:

Data: 29-05-2024

Reservados todos os direitos. Qualquer cópia / impressão é considerada “não controlada” devendo ser confirmada a sua atualização.



CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE À PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

Artigo 6.º Aplicação na regulação das relações jurídicas

- 1 - A aplicação do presente Código deve ser objeto de menção expressa nos contratos de trabalho e de estágio, bem assim nos contratos de aquisição de bens e serviços, e nos processos de admissão de utentes.
- 2 - Nos contratos de aquisição de bens e serviços, assim como nos contratos de trabalho e de estágios, e de admissão de utentes, será incluída uma cláusula que determine a possibilidade de cessação com fundamento na violação comprovada do presente Código.

Artigo 7.º - Relações internas

- 1 - Todos os que sejam abrangidos pelo presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio na Santa Casa da Misericórdia da Calheta devem, na sua conduta interpessoal, agir de acordo com os princípios de não tolerância ao assédio assumido pela Santa Casa, e promover a existência de relações cordiais e saudáveis, adotando, designadamente, os seguintes comportamentos:
 - a) Fomentar o respeito pelo próximo, a disponibilidade para o outro, a partilha de informação, o espírito de equipa e de pertença à Santa Casa da Misericórdia da Calheta;
 - b) Agir com cortesia, bom senso e autodomínio na resolução de situações que se apresentem em contexto profissional e/ou de trabalho;
 - c) Abster-se de qualquer comportamento que possa interferir com o normal desempenho das funções ou com o normal desempenho profissional.
- 2 - Cumpre à Mesa Administrativa da Santa Casa, bem como aos seus demais dirigentes, propiciar um ambiente de trabalho e de convivência nos estabelecimentos que valorize a inexistência de qualquer tipo de assédio, estimulando a assunção de uma cultura saudável, segura e de cordial camaradagem no local de trabalho.
- 3 - A Mesa Administrativa da Santa Casa, bem como os seus demais dirigentes, assegura que os trabalhadores, assim como todos a quem se aplica este código, conhecem os seus direitos e deveres em matérias relacionadas com qualquer forma de assédio.

Artigo 8.º - Autores e vítimas

- 1 - Será considerado autor de assédio o membro dos órgãos sociais, o dirigente/superior hierárquico (vertical) ou o trabalhador subordinado (horizontal), terceiro ou utente que interaja com a Santa Casa da Misericórdia da Calheta, que adote um comportamento indesejado de caráter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo ou com conotação sexual que afetem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física.
- 2 - Podem ser vítimas de assédio quer os inferiores hierárquicos do (a) assediante, quer os superiores hierárquicos do (a) assediante, bem como qualquer pessoa que seja destinatária da prática de um ato de assédio.

Pág. 7/11

IT.02.08/ed.01

Elaboração:
Departamento Recursos Humanos
Data: 17-05-2024

Olga Xavier

Aprovação:

Data: 29-05-2024

Reservados todos os direitos. Qualquer cópia / impressão é considerada "não controlada" devendo ser confirmada a sua atualização.



CÓDIGO DE BOA CONDUTA
PARA PREVENÇÃO E COMBATE À PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

CAPÍTULO II - Procedimento interno

Artigo 9.º - Denúncia

- 1 - O trabalhador/a que considere ser alvo de assédio no trabalho deve reportar a situação ao seu/sua superior hierárquico, ou ao(à) Provedor(a) da Santa Casa da Misericórdia da Calheta, ou ainda através de endereço eletrónico criado para o efeito.
- 2 - Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio ou que um trabalhador praticou infração disciplinar por práticas de assédio podem participá-la a qualquer superior hierárquico daquele, ou ao(à) Provedor(a) da Santa Casa da Misericórdia da Calheta, e devem prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.
- 3 - As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções na Santa Casa da Misericórdia da Calheta, são objeto de queixa, a efetuar por dirigente da Santa Casa da Misericórdia da Calheta que tenha conhecimento dos factos, pela vítima, ou por qualquer trabalhador que deles tenha conhecimento, da Autoridade para as Condições de Trabalho.
- 4 - Quando se comprove que a denúncia é infundada ou dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, a Santa Casa da Misericórdia da Calheta promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar, podendo dar lugar a procedimento judicial, designadamente com fundamento na prática de um crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos do artigo 365.º do Código Penal.

Artigo 10.º - Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia

- 1 - A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática(s) de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da(s) vítima e do(s) assediante(s), bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.
- 2- A queixa de situação de assédio que a própria pessoa considere ter sido alvo ou a que tenha assistido diretamente e que considere tratar-se de comportamentos passíveis de consubstanciar a prática de assédio, pode ser apresentada em papel ou por correio eletrónico dirigida para o endereço eletrónico da Santa Casa da Misericórdia da Calheta criado para o efeito.
- 3 - A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.

Art.º 11.º - Regime de proteção ao queixoso/a, participante e testemunhas

- 1 - As pessoas que apresentem queixa ou participem situações de assédio são especialmente protegidas pela Santa Casa da Misericórdia da Calheta em relação a todo o tipo de formas de retaliação ou tentativas de retaliação, não podendo ser prejudicadas ou sancionadas disciplinarmente, sem prejuízo do disposto neste código quanto às denúncia é infundada ou dolosamente apresentada, sendo o seu anonimato assegurado dentro dos limites estabelecidos pela lei.

Pág.8/11

IT.02.08/ed.01

Elaboração:
Departamento Recursos Humanos
Data: 17-05-2024

Olga Xavier

Aprovação:
Data: 29-05-2024



CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE À PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

- 2 - As situações de retaliação, assim como o assédio, estão sujeitas a procedimento disciplinar.
- 3 - A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo.
- 4 - Os trabalhadores, dirigentes e titulares dos órgãos sociais da Santa Casa da Misericórdia da Calheta, não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho, mesmo após a cessação das mesmas, salvo se tal informação já tiver sido autorizada ou puder ser tornada pública, nos termos da lei.

CAPÍTULO III - Regimes sancionatórios

Artigo 12.º - Procedimentos e responsabilidade civil

- 1 - A Santa Casa da Misericórdia da Calheta instaurará processo disciplinar, nos termos previstos no Código do Trabalho, com ou sem procedimento de inquérito/averiguações prévio, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho.
- 2 - A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, prevista no artigo 29.º, n.º 5 do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei, que dão origem aos respetivos procedimentos a instaurar pelas entidades competentes.
- 3 - A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no n.º 4 do artigo 29.º, conjugado com o artigo 28.º, ambos do Código do Trabalho.
- 4 - Caso os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciarem práticas de assédio sejam imputados a estagiários ou a prestadores de serviços a Santa Casa instaura um processo de inquérito tendente ao apuramento dos factos, podendo os respetivos contratos, ou demais instrumentos jurídicos que os vinculem a esta Instituição, cessar com fundamento em justa causa por violação dos deveres decorrentes do presente código, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal e civil prevista nos termos da lei.

Artigo 13.º - Publicidade da decisão

Quando esteja em causa a prática de assédio, não pode ser dispensada a aplicação da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória, nos termos do n.º 5, do artigo 29.º, do n.º 5 do artigo 328.º, do n.º 1, do artigo 562.º e do n.º 3 do artigo 563.º, todos do Código do Trabalho.

Artigo 14.º - Responsabilidade da Santa Casa da Misericórdia da Calheta

- 1 - A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, a qual será fixada em regulamentação própria, é da entidade empregadora.
- 2 - 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 vincendos.

Pág.9/11

IT.02.08/ed.01

Elaboração:
Departamento Recursos Humanos
Data: 17-05-2024

Olga Xavier

Aprovação:

Data: 29-05-2024

Reservados todos os direitos. Qualquer cópia / impressão é considerada "não controlada" devendo ser confirmada a sua atualização.



CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE À PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

Artigo 15.º - Confidencialidade e garantias

- 1 - É garantida a confidencialidade relativamente a denunciantes, testemunhas e em relação à denúncia, até à dedução da acusação.
- 2 - Os trabalhadores, os dirigentes e os membros dos órgãos Sociais da Santa Casa da Misericórdia da Calheta não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho, mesmo após a cessação das mesmas, salvo se tal informação já tiver sido autorizada ou puder ser tornada pública, nos termos da lei.
- 3 - É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.
- 4 - 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.

Artigo 16.º - Presunções legais

Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de outra sanção aplicada para punir uma infração, até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos à igualdade, não discriminação e assédio.

Artigo 17.º - Justa causa de cessação do vínculo

Constitui justa causa de cessação do vínculo, pelo trabalhador, a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador público ou por seu representante.

CAPÍTULO IV - Prevenção do Assédio

Artigo 18.º - Medidas preventivas

- 1 - Cabe à Mesa Administrativa da Santa Casa da Misericórdia da Calheta, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:
 - a) Consulta regular aos/às trabalhadores/a, e dirigentes;
 - b) Constituir uma Comissão composta por dois elementos, um designado pela entidade empregadora e um designado pelos trabalhadores, para acompanhamento permanente das situações de assédio no trabalho, por forma a identificar os riscos e as situações de assédio e propor a adoção de medidas de prevenção, combate e eliminação das mesmas;
 - c) Verificar e assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se de que os mesmos observam as normas legais, designadamente, em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da existência de represálias sobre os denunciantes/participantes;

Pág. 10/11

T.02.08/ed.01

Elaboração:
Departamento Recursos Humanos
Data: 17-05-2024

Alga Xavier

Aprovação:

Data: 29-05-2024

Reservados todos os direitos. Qualquer cópia / impressão é considerada "não controlada" devendo ser confirmada a sua atualização.



CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE À PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

- d) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
- e) Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes;
- f) No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

2 - Os trabalhadores, colaboradores, membros dos órgãos sociais, utentes, irmãos da Santa Casa da Misericórdia da Calheta, e toda a comunidade que se relacione com a Instituição, devem contribuir ativamente na prevenção e eliminação de práticas de assédio e de atos discriminatórios, não tolerando e reagindo contra quaisquer formas de assédio, moral ou sexual, bem como comportamentos intimidativos, hostis ou ofensivos e devem, designadamente:

- a) Respeitar escrupulosamente a reserva da intimidade da vida privada;
- b) Abster-se de aceder ou divulgar, no local de trabalho/formação, a quaisquer materiais com conteúdos impróprios, designadamente de natureza sexual ou que revelem devassa da vida privada e de utilizar o correio eletrónico ou quais outros meios para proceder à respetiva difusão.

CAPÍTULO V – Disposições Finais

Artigo 19.º - Publicitação e Divulgação

O presente Código de Conduta é divulgado a todos os trabalhadores, dirigentes, membros dos órgãos sociais, colaboradores e utentes da Santa Casa da Misericórdia da Calheta e será disponibilizado na página eletrónica da Santa Casa da Misericórdia da Calheta.

Artigo 20.º - Revisão

O presente Código deve ser revisto sempre que se verificarem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

Artigo 21.º - Entrada em vigor

O presente Código de Conduta entra em vigor, na data da sua disponibilização na página eletrónica da Santa Casa da Misericórdia da Calheta.

Aprovado pela Mesa Administrativa, em 29 de Maio de 2024.

O Provedor,

(José Mário Sousa Nunes)



Pág.11/11

IT.02.08/ed.01

Elaboração:
Departamento Recursos Humanos
Data: 17-05-2024

Alf. Xavier

Aprovação:
Data: 29-05-2024

Reservados todos os direitos. Qualquer cópia / impressão é considerada "não controlada" devendo ser confirmada a sua atualização.