



SANTA CASA DA MISERICÓRDIA DE CADAVAL

“Ao Serviço da Comunidade desde 1930”

Apoio à 3ª Idade

Estrutura Residencial para Pessoas Idosas/ERPI
Centro de Dia/CD
Serviço de Apoio Domiciliário/SAD
Telef. 262 696 188

Apoio à Infância

Creche, Jardim de Infância e Ludoteca “As Pintinhas”
Telef. 262 696 930

Serviço Atendimento e Acompanhamento Social/SAAS

Telef. 262 699 187

Alojamento Local/AL - Apartments I e II - Edifício Mª Violeta

Rua 1 de dezembro nº 1
Telef. 262696147

Farmácia Oficina

Dispensa de Medicamentos, Genéricos, Cosmética
Aconselhamento Nutricional e Medicamento, Entregas ao Domicílio
Telef. 262 696 220

Código da Boa Conduta

Para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

Introdutório.

A Mesa Administrativa da Santa Casa da Misericórdia do Cadaval deliberou, em reunião deste órgão social no passado dia 15 de janeiro do ano de 2018 dar cumprimento ao normativo legal, que se encontra descrito em diferentes diplomas e particularmente quanto às alterações introduzidas, no Código do Trabalho - Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro, **pela Lei nº 73/2017, de 16 de agosto**, imperativo legal, que veio fortalecer o quadro legislativo que visa a **Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho**, mais concretamente veio sujeitar as entidades empregadoras do setor privado e público, com sete ou mais trabalhadores a adotarem, um código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, nos termos do **artigo 127º nº 1 - alínea k) do Código do Trabalho - Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro**.

Neste sentido a Santa Casa da Misericórdia do Cadaval, faz saber que para cumprimento da Lei, pela sua personalidade jurídica religiosa e social, que a Mesa Administrativa decidiu, adotar um conjunto de cláusulas que denominou, por **“Código da Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho”**.



SANTA CASA DA MISERICÓRDIA DE CADAVAL

“Ao Serviço da Comunidade desde 1930”

O presente código constitui um documento normativo de caráter institucional que visa contribuir, para que durante o período laboral, os trabalhadores da S.C.M.C. e os seus órgãos sociais, disponham de um sentido orientador e de prevenção para o combate e eliminação de quaisquer comportamentos, que possam caracterizar situações de assédio no local de trabalho, em qualquer uma das respostas sociais que são desenvolvidas por esta instituição.

Assim, a Mesa Administrativa aprovou em reunião deste órgão social o supracitado “Código da Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho” e decidiu também dar a conhecer o referido documento, a todos os seus trabalhadores e órgãos sociais, bem como às demais pessoas que direta ou indiretamente se venham a relacionar com esta instituição. No sentido de informar que não são permitidos quaisquer comportamentos que configurem a prática de assédio no trabalho, o que se faz por meio de afixação interna em local próprio para os seus trabalhadores e órgãos sociais e por meio de divulgação eletrónica na sua página da internet, para toda a comunidade, nos termos das cláusulas seguintes:

Cláusula 1ª

O denominado “Código da Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho” estabelece as linhas de orientação em matéria de conduta profissional para a prevenção e combate ao assédio para todos aqueles que exercem funções ou atividades profissionais, ou de voluntariado, na Santa Casa da Misericórdia do Cadaval.

Cláusula 2ª

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



SANTA CASA DA MISERICÓRDIA DE CADAVAL
“Ao Serviço da Comunidade desde 1930”

Cláusula 3ª

A S.C.M.C. tem uma política de “tolerância zero” para as situações de assédio relacionado com o trabalho, incluindo para os seus trabalhadores, órgãos sociais, voluntários, clientes, fornecedores e utentes, qualquer que seja o meio utilizado e mesmo que ocorra fora do local de trabalho.

Cláusula 4ª

1. O/A trabalhador(a) que considere estar a ser alvo de assédio no trabalho, ou por parte de pessoas com as quais tem relações profissionais, deve reportar a situação aos recursos humanos da S.C.M.C., o qual deve tratar o assunto de forma confidencial, imparcial, eficiente, célere 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 do processo de inquérito prévio, 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 5ª

1. A S.C.M.C. divulga a existência do presente “Código da Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho” junto dos seus trabalhadores, órgãos sociais, voluntários, clientes, fornecedores e utentes:
2. Cabe aos recursos humanos da S.C.M.C. a implementação de ações concretas com vista à identificação de potenciais fatores de risco, para a ocorrência de assédio no local de trabalho.
3. A S.C.M.C. pode adotar procedimentos internos para identificar potenciais fatores de risco, que originem a ocorrência de assédio no trabalho, que pode incluir entre outros procedimentos os seguintes:
 - 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;



SANTA CASA DA MISERICÓRDIA DE CADAVAL
“Ao Serviço da Comunidade desde 1930”

- d) Instituição da prática de entrevistas de saída de emprego aos trabalhadores em processo de saída voluntária;
4. A S.C.M.C. instaura procedimento prévio de inquérito e/ou disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Cláusula 6ª

O presente código entra em vigor na data da sua aprovação pela Mesa Administrativa e produz os seus efeitos, a partir da sua divulgação/afixação em local próprio para os trabalhadores, os órgãos sociais da S.C.M.C., voluntários, clientes, fornecedores e utentes e da sua publicação, na página da internet da instituição.

Cláusula 7ª

As omissões que possam vir a ocorrer serão sempre introduzidas em qualquer altura após análise e decisão da Mesa Administrativa, redigidas de forma expressa e passam a produzir os seus efeitos legais, após a sua divulgação junto dos trabalhadores, órgãos sociais, voluntários, clientes, fornecedores e utentes, nos termos da Cláusula 6ª.

O presente código foi aprovado pela Mesa Administrativa na reunião do dia 15 de Janeiro do ano de 2018, tendo sido rubricado e assinado por todos os elementos da Mesa Administrativa que estiveram presentes nesta reunião.

Cadaval, 15 de janeiro de 2018.

A Mesa Administrativa