



Santa Casa da Misericórdia de Coimbra

Cinco Séculos ao Serviço dos Desfavorecidos

Contribuinte N.º 500 746 753

CÓDIGO DE CONDUTA

O presente Código de Conduta visa, por um lado, aumentar a consciência e a compreensão de todos quantos colaboram com a Santa Casa da Misericórdia de Coimbra (adiante SCMC) e facultar um quadro orientador de ação que permita não só identificar, prevenir e gerir problemas de assédio no trabalho, mas sobretudo dar resposta à alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho.

PROVEDORIA
E ADMINISTRAÇÃO
Rua Padre Manuel da Nóbrega, 176
3000-320 COIMBRA
Telef. 239 823 403 Fax 239 832 819

MUSEU / ARQUIVO
Rua de Sobre Ribas, 49
3000-395 COIMBRA

COLÉGIO DE S. CAETANO
Rua dos Coutinhos, 35
3000-129 COIMBRA
Telef. 239 823 405

CENTRO DE APOIO TERCEIRA IDADE
Quinta do Cedro - S. Martinho do Bispo
3040-305 COIMBRA
Telef. 239 802 130 Fax 239 802 139

CRECHE MARGARIDA BRANDÃO
Rua Brigadeiro Correia Cardoso, 398
3000-084 Coimbra
Telef. 239 704 413



Santa Casa da Misericórdia de Coimbra

Cinco Séculos ao Serviço dos Desfavorecidos

Contribuinte N.º 500 746 753

Princípios gerais de conduta

Os colaboradores da SCMC devem pautar a sua atuação de acordo com os princípios e valores éticos associados à Instituição, adotando comportamentos baseados na responsabilidade, no rigor e no respeito estrito pela dignidade e direitos das pessoas.

A SCMC defende o respeito e a cooperação entre todos os colaboradores, num ambiente de trabalho respeitoso e digno, repudiando quaisquer práticas de assédio.

O assédio no trabalho.

De acordo com o artigo 29.º do Código do Trabalho, *“Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.”*

O assédio constitui, pois, uma expressão de comportamentos inaceitáveis por parte de um ou mais indivíduos e pode assumir diversas formas, algumas das quais mais facilmente identificáveis do que outras.

O assédio ocorre quando um ou mais trabalhadores são repetida e deliberadamente intimidados, ameaçados e/ou humilhados em circunstâncias relacionadas com o trabalho.

O assédio pode ser levado a cabo por qualquer indivíduo, com o propósito ou efeito de violar a dignidade de um trabalhador, afetando a sua saúde e/ou criando um ambiente de trabalho intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

O assédio no trabalho **inclui** - mas não está limitado - aos seguintes vetores:

- Comportamento que seja degradante, ofensivo, insultuoso, intimidante, embaraçoso ou humilhante;
- Segmentar um indivíduo com tratamento diferenciado de uma natureza irritante;
- Impedimento do desempenho / sabotagem do trabalho;
- Espalhar rumores, incluindo blogs negativos, ou cyberbullying;





Santa Casa da Misericórdia de Coimbra

Cinco Séculos ao Serviço dos Desfavorecidos

Contribuinte N.º 500 746 753

- Toques sexuais inapropriados, avanços, sugestões ou pedidos;
- Exibição ou circulação de imagens ou materiais ofensivos em formato eletrónico ou impresso que são conhecidos ou que devem ser reconhecidos como ofensivos.

Por outro lado, o assédio no trabalho não se confunde com o direito que assiste ao empregador fazer a gestão dos seus trabalhadores, definindo dentro dos limites da lei a forma de realização do trabalho ou de exercer sobre os incumpridores o poder disciplinar.

Nesta âmbito, o assédio no local de trabalho **não inclui, nomeadamente:**

- Exercício do poder de direção;
- Gestão de desempenho;
- Pressão decorrente do exercício das funções;
- Exercício do poder disciplinar;
- Requisitos ou decisões operacionais;
- Um desentendimento ou mal-entendido;

Procedimento a adotar em caso de alegação de assédio

Em caso de eventual situação de assédio, a mesma deverá ser objecto de averiguação, tendo sempre presente:

- O interesse de todas as partes em agir com a discrição necessária para proteger a dignidade e a privacidade de cada um;
- A não divulgação de qualquer informação a outras partes não envolvidas no incidente;
- As queixas devem ser investigadas e tratadas com celeridade;
- Todas as partes envolvidas devem ser ouvidas de forma imparcial e beneficiar de um tratamento equitativo;
- As queixas devem ser sustentadas com base em informações detalhadas;
- Não serão toleradas acusações falsas e os seus autores poderão ser alvo de processos disciplinares; e
- Caso seja provada a ocorrência de assédio, serão tomadas medidas adequadas contra o(s) que o tenha(m) levado a cabo, as quais poderão compreender sanções disciplinares aí se incluindo o despedimento.



Santa Casa da Misericórdia de Coimbra

Cinco Séculos ao Serviço dos Desfavorecidos

Contribuinte N.º 500 746 753

Procedimento formal

Em caso de alegação de eventual situação de assédio, a qual terá de ser reduzida a escrito, é aberto um procedimento nos termos referidos no Código do Trabalho.

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 à Comissão de Ética da SCMC através do e-mail comissao.etica@misericordiacoimbra.pt, a qual tratará a mesma de forma confidencial, imparcial, eficiente, célere e com salvaguarda do princípio da inocência.

O denunciante de situações de assédio 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.

O presente Código entra em vigor na data da sua divulgação, nomeadamente através site institucional na internet, no portal de gestão de recursos humanos e nos locais de estilo nos diversos Serviços e Equipamentos da SCMC.

Coimbra, aos 21 dias de Fevereiro de 2024

Pela Mesa Administrativa,

José Manuel de Sousa Vieira

Provedor