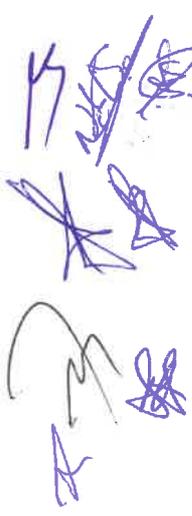


*Handwritten signature and scribbles in blue ink.*

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



## PREÂMBULO

No contexto atual, onde a valorização de cada trabalhador é o principal pilar de qualquer organização, a Gestão Integrada de Recursos Humanos assume-se como estratégica para o sucesso organizacional.

Perspetivando as melhores práticas, a Santa Casa da Misericórdia de Bragança investe no desenvolvimento de uma política de Recursos Humanos humanizada e transparente, bem como, na promoção de um ambiente organizacional saudável, com a colaboração e o empenho de todos os seus membros dos órgãos sociais, trabalhadores e seus representantes, em que cada um assume ativamente um papel fundamental na Instituição.

Neste enquadramento e através de várias medidas para a promoção do bem-estar, designadamente no âmbito do bem-estar individual, do contexto relacional e de condições físicas, a Santa Casa da Misericórdia de Bragança procura fomentar o respeito, a partilha de experiência e o conhecimento, bem como a entreaajuda e a cooperação, no seio de todas as equipas de trabalho.

O propósito último destas intervenções é a criação de um ambiente inclusivo, no qual todos se sintam respeitados e valorizados.

O presente Código consubstancia, assim, a materialização desta política de respeito pela dignidade e liberdade de todas as pessoas que trabalham e colaboram com a Santa Casa da Misericórdia de Bragança assenta em princípios fundamentais de equidade, dignidade, responsabilidade e comprometimento de todos na criação de um ambiente organizacional saudável.

Enquanto instrumento de suporte e orientação sobre os comportamentos esperados de cada um, o presente código cumpre as orientações legais em matéria de assédio, dá resposta à Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 59.º, n.º 1, alínea b), que estabelece que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes e à Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017 de 2 de outubro, que reforçou o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio.

Assim, nos termos da legislação em vigor acerca desta matéria, é elaborado o seguinte Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, que prevê um conjunto de medidas com o objetivo de normalizar comportamentos na prevenção e no combate a qualquer prática de assédio, em contexto laboral.

## CAPÍTULO I

### DISPOSIÇÕES GERAIS

#### ARTIGO 1.º

##### OBJETO

O presente Código tem por objeto definir medidas de prevenção e combate ao Assédio no Trabalho na Santa Casa da Misericórdia de Bragança, com vista à promoção de um ambiente laboral saudável e de práticas que estimulem o respeito e a colaboração.

#### ARTIGO 2.º

##### ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O Código aplica-se a todos os trabalhadores, membros de órgão sociais e prestadores de serviços da Santa Casa da Misericórdia de Bragança, independentemente da modalidade ou duração do vínculo ao abrigo do qual exercem funções.



## ARTIGO 3.º

### COMPROMISSOS

1 – A Santa Casa da Misericórdia de Bragança assume uma política de não consentimento de condutas qualificáveis como assédio no trabalho, em qualquer das suas formas, por parte dos trabalhadores, membros de órgão sociais e prestadores de serviços, para com colegas, cidadão, irmãos, parceiros ou quaisquer pessoas com as quais interajam.

2 – Todos os abrangidos pelo âmbito de aplicação deste Código devem, na sua conduta interpessoal, promover a existência de relações cordiais e saudáveis, adotando designadamente os seguintes comportamentos:

- a) Fomentar o respeito, a disponibilidade para com o outro, a partilha de informação e o espírito de equipa;
- b) Agir com cortesia, bom senso e autodomínio na resolução de todas situações que se apresentem em contexto profissional.

3 – Todas as participações de situações passíveis de assédio serão tratadas com seriedade, confidencialidade, de forma ágil e a sua tramitação urgente.

4 – As pessoas envolvidas nos processos de assédio deverão ser tratadas com respeito e ter a sua dignidade preservada.

5 – Todos os envolvidos no processo de assédio deverão ser tratados de igual forma, independentemente da carreira, categoria, unidade orgânica onde exerçam funções e posição hierárquica que ocupem na estrutura organizacional da Santa Casa da Misericórdia de Bragança.

## ARTIGO 4.º

### DEFINIÇÕES

1 – Para efeitos de aplicação do presente Código, considera-se:

- a) Assédio: todo o comportamento indesejado, sob forma verbal, não verbal ou física, 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;

b) Assédio moral: o comportamento indesejado percebido como abusivo, praticado de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal de conteúdo ofensivo ou humilhante, ou em atos subtis que poderá abranger violência física e/ou psicológica. Tem como objetivo diminuir a autoestima da(s) pessoa(s) alvo e, em ultima instancia por em causa a sua ligação ao local de trabalho. As vítimas são envolvidas em situações perante as quais têm dificuldade em defender-se;

c) Assédio sexual: o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, percebido como abusivo, com o objetivo ou o efeito referido na alínea a);

d) Comportamento indesejado, qualquer gesto, palavra, ato, que poderá incluir a título de exemplo, convite de teor sexual, envio de mensagens, emails, telefonemas e tentativas de contacto físico constrangedor;

e) Conflito laboral: o comportamento e/ou atitude que, independentemente do mal-estar que possa causar ou da infração que possa representar (disciplinar, penal ou laboral), seja praticado sem a intenção ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante ou humilhante.

2 – Para efeitos de aplicação do presente Código, a utilização da expressão «assédio» abrange a sua prática sob toda e qualquer forma.

## CAPÍTULO II

### MEDIDAS DE PREVENÇÃO E CONTROLO

#### ARTIGO 5.º

##### MEDIDAS DE PREVENÇÃO

Para prevenir situações de assédio no local de trabalho serão adotadas medidas de diagnóstico e desenvolvimento organizacional e de gestão humanizada de pessoas, designadamente:

a) Promover uma avaliação de riscos psicossociais nos locais de trabalho;

b) Fomentar discussões periódicas, formais e informais, com os trabalhadores sobre o ambiente no local de trabalho;

- 
- c) Promover ações de formação e informação nos diferentes níveis hierárquicos e carreiras com foco na promoção da comunicação, bem-estar e desenvolvimento;
  - d) Estimular o desenvolvimento de competências dos membros dos órgãos sociais através da integração num Programa de Liderança, focado nas ferramentas de comunicação e orientado para o desenvolvimento dos trabalhadores;
  - e) Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores, membros dos órgãos sociais e prestadores de serviços da Santa Casa da Misericórdia de Bragança.

## ARTIGO 6.º

### PARTICIPAÇÃO DE SITUAÇÕES QUE POSSAM CONFIGURAR ASSÉDIO NO TRABALHO

1 — O trabalhador que considere ter sido alvo de comportamento passível de constituir assédio no trabalho, deverá comunicar a situação através da seguinte forma:

- a) Preenchimento do Formulário de Participação no link da página web da Instituição referente ao canal de denúncias, e envio por email;
- b) Reportar a situação em alternativa aos seguintes responsáveis: ao superior hierárquico imediato da unidade orgânica a que se encontre afeto, ao responsável pelos Recursos Humanos da Instituição e em última instância, ao Sr. Provedor da Santa Casa da Misericórdia de Bragança.

2— A participação deve ser a mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade do participante, do praticante de assédio, bem como, se for possível, dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

3 – Todos os que tenham conhecimento de prática suscetível de indiciar situações de assédio deverão participá-la.

## ARTIGO 7.º

### TRATAMENTO DAS PARTICIPAÇÕES

1 — O tratamento e análise da participação é da competência da Direção de Recursos Humanos e tem como objetivo o estudo das ocorrências para recolha de informações e

obtenção de esclarecimentos necessários para verificarem as evidências dos factos reportados.

2 – Assim a entidade empregadora Santa Casa da Misericórdia de Bragança deve instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

3 – O denunciante da prática de assédio e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, por declarações prestadas ou factos apurados em processos desencadeados por assédio, até ao trânsito em julgado da respetiva decisão final, a menos que atuem com dolo.

## ARTIGO 8.º

### CONFIDENCIALIDADE

1 – É garantida a confidencialidade relativamente a denunciantes, testemunhas e em relação à denúncia, até à dedução da acusação.

2 – Os trabalhadores, membros de órgãos sociais e prestadores de serviços do da Santa Casa da Misericórdia de Bragança 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

### DISPOSIÇÕES FINAIS

## ARTIGO 9.º

### AVALIAÇÃO E REVISÃO DAS MEDIDAS IMPLEMENTADAS

O presente Código será avaliado considerando o diagnóstico e os eventuais processos de participação, podendo ser revisto.

## ARTIGO 10.º

### ENTRADA EM VIGOR E CONHECIMENTO DOS TRABALHADORES

1 – O presente Código entra em vigor no dia útil seguinte ao da sua APROVAÇÃO E HOLOGAÇÃO POR PARTE DA MESA ADMINISTRATIVA DA SANTA CASA DA MISERICÓRDIA DE BRAGANÇA.

2 – Deve ser garantida a divulgação do presente Código a todos os trabalhadores, membros de órgão sociais e prestadores de serviços da Santa Casa da Misericórdia de Bragança, devendo ser publicado na página eletrónica da Instituição.

3 – Compete à Direção de Recursos Humanos e aos membros dos órgão sociais aos responsáveis de todas as Unidades Orgânicas (valências) assegurar que todos os trabalhadores conhecem os seus direitos e deveres em matérias relacionadas com qualquer forma de assédio.

Bragança, aos 23 de dezembro 2024.

A Mesa Administrativa da Santa Casa da Misericórdia de Bragança

Provedor, José Duarte Fernandes:

José Duarte Fernandes

Vice-Provedor, António Rodrigues:

António José Gonçalves Rodrigues

Secretária, Adriana Angélico:

Adriana da Conceição Vilares Angélico

Tesoureiro, José Abrunhosa:

José Joaquim Roque Ferreira Abrunhosa

Vogal, Sofia Alves:

Ana Sofia Securido Monteiro Alves

Vogal, Miguel Monteiro:

Miguel António Monteiro

Vogal, Nélio Sousa:

Nélio das Santas Patrício Sousa