

POLÍTICA

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

ENTIDADE EMISSORA: Direção Jurídica

REFERÊNCIA: SCML/POL/02

VERSÃO: 2.0

AUTOR: Direção Jurídica

APROVAÇÃO: Deliberação n.º 1933/2025, da sessão da Mesa da SCML de 24 de julho

ENTRADA EM VIGOR: 20 de outubro de 2025

CLASSIFICAÇÃO DA INFORMAÇÃO: PÚBLICA

DESTINATÁRIOS: Todos os trabalhadores da SCML, membros dos Órgãos da Administração e toda a pessoa que exerça atividade profissional na SCML ou esteja inserida em ambiente de trabalho nas suas instalações.

ÍNDICE

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO	5
1. Objeto	5
2. Âmbito de aplicação	5
3. Princípios gerais	5
4. Definições de assédio	5
5. Formas de assédio	6
6. Denúncia	6
7. Garantias	6
8. Sanções	6
9. Prevenção e combate	7
10. Legislação subsidiária	7
11. Aprovação e entrada em vigor	7
12. Revogação	7

HISTÓRICO DO DOCUMENTO

VERSÃO	DATA	RESPONSÁVEL	DESCRIÇÃO DAS ALTERAÇÕES
[y.n, sendo y a edição e n a revisão]	[data da aprovação da versão do documento]	[responsável pela atualização do documento]	[breve descrição das alterações ao documento em cada uma das versões]
2.0	24/07/2025	Direção Jurídica	<ul style="list-style-type: none">- Atualização do âmbito de aplicação.- Informação de novo meio de divulgação da denúncia de assédio no trabalho.

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

Nos termos da alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho e da alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, nas suas atuais redações, a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, adiante designada por SCML, adota o presente código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, adiante designado por Código.

1. OBJETO

O presente Código tem por objeto definir a forma autorregulatória adotada pela SCML na prevenção e no combate às situações de assédio no trabalho.

2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

1. O presente Código aplica-se a todos os trabalhadores da SCML, incluindo membros dos Órgãos da Administração.
2. O Código é ainda aplicável a toda a pessoa que exerça atividade profissional na SCML ou esteja inserida em ambiente de trabalho nas suas instalações.
3. A aplicação do presente Código e a sua observância não impede nem dispensa a aplicação de outras regras de conduta ou deontológicas, quer de fonte legal ou de outra natureza, aplicáveis a determinadas funções, atividades ou profissões.

3. PRINCÍPIOS GERAIS

A SCML promove um ambiente de trabalho respeitador dos valores institucionais e isento de discriminação ou de situações de assédio de qualquer natureza, onde o respeito, a diversidade, a integração, a justiça e a equidade sejam protegidas, pelo que todos os seus trabalhadores, membros dos Órgãos da Administração e demais pessoas referidas no número 2. do número anterior, devem demonstrar urbanidade, respeito e consideração mútuos, abstendo-se de praticar qualquer comportamento passível de configurar assédio.

4. DEFINIÇÕES DE ASSÉDIO

1. Entende-se por assédio no trabalho o comportamento indesejado e reiterado, 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, inequivocamente, perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2. Constitui assédio moral a prática de ações hostis e vexatórias de perseguição constante, organizada e temporalmente prolongada contra o trabalhador, consequentemente confiando a situações de indefesa, intimidação, desgaste físico e psíquico.
3. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número um.

5. FORMAS DE ASSÉDIO

O assédio pode adotar as seguintes configurações:

- a) Vertical de sentido descendente, quando praticado por superior hierárquico para com dependente hierárquico;
- b) Vertical de sentido ascendente, quando praticado por dependente hierárquico para com superior hierárquico;
- c) Horizontal, quando praticado por colegas de trabalho;
- d) Outro, quando praticado por terceiros, ou seja, por pessoa que exerça atividade profissional na SCML ou esteja inserida em ambiente de trabalho nas suas instalações.

6. DENÚNCIA

1. Quem se considere assediado ou tenha conhecimento direto de uma situação dessa natureza, deve reportá-la, de forma detalhada e fundamentada, através do canal de denúncias de assédio no trabalho, disponível na intranet corporativa e na página institucional da internet da SCML.
2. A denúncia deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio no trabalho, designadamente quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade do(s) assediado(s) e de quem assedia, bem como, dos meios de prova, testemunhal, documental e pericial existentes.
3. Uma denúncia é abusiva quando se conclua que não corresponde à verdade, quando contenha falsas declarações ou seja apresentada de forma dolosa com o intuito de prejudicar outrem, gerando o apuramento de responsabilidades nas várias sedes aplicáveis, incluindo a criminal.

7. GARANTIAS

1. Todas as denúncias reportadas, de forma detalhada e fundamentada, são objeto de averiguação visando o apuramento da veracidade dos factos relatados.
2. A informação transmitida na denúncia é considerada confidencial e tratada com sigilo.
3. É garantida ao(à) assediado(a) ou ao(à) denunciante, bem como às testemunhas por si indicadas, a necessária proteção relativamente a qualquer forma de retaliação ou sancionamento disciplinar e criminal, a menos que se conclua tratar-se de uma denúncia abusiva.

8. SANÇÕES

1. A SCML instaura procedimento disciplinar, nos termos da legislação aplicável sempre que tiver conhecimento de alegadas situações, atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho.
2. A SCML, no âmbito do exercício do poder disciplinar, aplica as sanções previstas nos regimes jurídicos respetivos.
3. A prática de assédio constitui, também, contraordenação muito grave, prevista no artigo 29.º n.º 5 do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal, que dá origem aos respetivos procedimentos a instaurar pelas entidades competentes.
4. A prática de assédio confere ao(à) assediado(a) o direito de indemnização de acordo com o estabelecido no artigo 28.º do Código do Trabalho.
5. A prática de assédio por pessoa referida no número dois do ponto 2. do presente Código, implica a suspensão imediata da atividade exercida nas instalações da SCML, bem como, se for o caso, a cessação da relação contratual existente, sem prejuízo do procedimento criminal a que haja lugar.
6. A denúncia abusiva é objeto de procedimento criminal.

9. PREVENÇÃO E COMBATE

Com o objetivo de dar a conhecer, prevenir, identificar, eliminar e sancionar as situações de assédio no trabalho, a SCML promove as seguintes medidas:

- a) Divulgar o presente Código através dos canais de comunicação da Instituição;
- b) No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código;
- c) Dar a conhecer o presente Código às pessoas referidas no número 2 do ponto 2;
- d) Consultar regularmente os trabalhadores sobre potenciais riscos psicossociais e respetiva avaliação;
- e) Promover ações de sensibilização e formação dos trabalhadores, nomeadamente ao nível da gestão de conflitos;
- f) Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, promovendo um clima de tolerância à diversidade e respeito pela diferença, fazendo uma gestão adequada dos conflitos;
- g) Sancionar o(a) autor(a) da prática de assédio no trabalho.

10. LEGISLAÇÃO SUBSIDIÁRIA

Em tudo o que não estiver previsto no presente Código, aplica-se o disposto no Código do Trabalho e na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

11. APROVAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR

O presente Código é aprovado pela Mesa da SCML e entra em vigor na data da sua divulgação, sendo divulgado nos canais de comunicação da Instituição.

12. REVOGAÇÃO

É revogado o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, aprovado pela 449.ª Deliberação da 22.ª Sessão ordinária da Mesa da SCML, de 18 de abril de 2018.