

**Centro Social
Maria Auxiliadora de Mogofores**

Código de Boa Conduta

**Prevenção e
combate ao
assédio no
trabalho**



Centro Social Maria Auxiliadora de Mogofores

Código de Boa conduta Prevenção e combate ao assédio no trabalho

Creche

Educação Pré-Escolar

Centro de Atividades dos Tempos Livres

Serviço de Apoio Domiciliário



Índice

| | |
|---|---|
| Preambulo..... | 4 |
| Cláusula 1ª – Objetivo | 4 |
| Cláusula 2ª – Definição e abrangência | 4 |
| Cláusula 3ª – Política Institucional relativa ao assédio | 5 |
| Cláusula 4ª – Procedimentos a adotar em caso de assédio | 5 |
| Cláusula 5ª – Medidas de prevenção e combate a situações de assédio | 5 |
| Cláusula 6ª – Divulgação e outras informações | 6 |



Preambulo

O Centro Social Maria Auxiliadora de Mogofores (CSMAM) dando cumprimento ao previsto na Lei nº 73/2016 de 16 de agosto (retificada pela declaração de Retificação nº 28/2017 de 02 de outubro) adotou o presente Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, pretendendo assim que o mesmo seja uma base orientadora para todos os que exercem funções no CSMAM, através de contrato de trabalho, em regime de estágio ou outra.

Cláusula 1.^a

Objetivo

O “Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho” estabelece linhas de orientação em matéria de conduta profissional relativa à prevenção e combate ao assédio para todos aqueles que exercem funções ou atividades profissionais no Centro Social Maria Auxiliadora de Mogofores.

Pretende-se definir uma política ativa no sentido de prevenir, combater e eliminar comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho

Cláusula 2.^a

Definição e abrangência

1. É proibida a prática de assédio.
2. Entende-se por assédio o comportamento indesejado (gesto, palavra, atitude, etc.), nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com algum grau de reiteração e repetição e 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. Constitui assédio moral ataques verbais de conteúdo ofensivo e humilhante, e físicos, ou atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho.



4. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado, de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física (convites de teor sexual, envio de mensagens de teor sexual, tentativa de contacto físico constrangedor, chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais, gestos obscenos, ...), com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.
5. O “assédio” é caracterizado pela intencionalidade e pela repetição.

Cláusula 3.^a

Política institucional relativa ao assédio

O Centro Social Maria Auxiliadora de Mogofores tem uma política de total intolerância ao assédio relacionado com o trabalho, incluindo colaboradores/as, voluntários, clientes, fornecedores e clientes, qualquer que seja o meio utilizado e mesmo que ocorra fora do local de trabalho.

Cláusula 4.^a

Procedimentos a adotar em caso de assédio

1. 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 à Direção da Instituição e/ou ao/à Diretor/a de Serviços / Diretor/a Técnico/a do Centro Social Maria Auxiliadora de Mogofores, o qual tratará a mesma de forma confidencial, imparcial, eficiente, célere e 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 de processo, 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 5.^a

Medidas de prevenção e combate a situações de assédio

1. O Centro Social Maria Auxiliadora de Mogofores, divulga a existência do presente “Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho” junto dos seus colaboradores/as, voluntários, clientes, fornecedores e utentes mediante a



afixação do presente Código em locais visíveis em todas as Respostas Sociais, assim como divulgação no site da Instituição.

2. Cabe à Direção e/ou Diretor/a de Serviços / Diretor/a Técnica do Centro Social Maria Auxiliadora de Mogofores, a implementação de ações concretas com vista à identificação do potencial e de fatores de risco para a ocorrência de assédio no local de trabalho.

3. As formas que o Centro Social Maria Auxiliadora de Mogofores pode adotar para identificar o potencial para a ocorrência de assédio no local de trabalho incluem, entre outras:

- a) Consulta regular aos/às colaboradores/as, que garanta o anonimato das respostas, avaliando ou identificando fatores que aumentem o risco de assédio.
- b) Consulta regular aos/às colaboradores/as, que garanta o anonimato das respostas, averiguando a ocorrência de potenciais casos de assédio.
- c) Consulta regular aos responsáveis e chefias diretas.
- d) Instituição da prática de entrevistas de saída de emprego aos colaboradores/as em processo de saída voluntária.

4. O Centro Social Maria Auxiliadora de Mogofores deve instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Cláusula 6.^a

Divulgação e outras informações

Após aprovação em 12 de dezembro de 2017 o presente Código entra em vigor na data da sua divulgação, nomeadamente através do website do Centro Social Maria Auxiliadora de Mogofores com o endereço www.centrosocialmogofores.pt e através de outros meios internos.

Contactos úteis:

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

Rua Viriato, n.º 7, 1º-3º, 1050-233 Lisboa Portugal

Telef. +351 217 803 700 | Linha Verde 800 204 684

geral@cite.gov.pt

www.cite.gov.pt

Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)

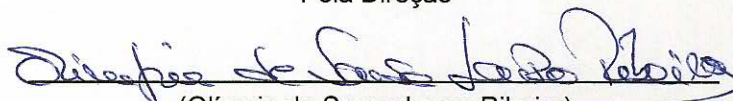
www.act.gov.pt

Tribunais

www.citius.mj.pt

Aprovado em 12 de dezembro de 2017

Pela Direção



(Olímpia de Sousa Louro Ribeiro)

Nota: Elaborado com base na minuta proposta pelo Gabinete de Assuntos Jurídicos da União das Misericórdias portuguesas – Circular
nº 56 de 19.10.2017