



Santa Casa da Misericórdia do Soito

Código de Conduta

CÓDIGO DE CONDUTA

ENQUADRAMENTO

A Irmandade da Santa Casa da Misericórdia do Soito, doravante denominada por Santa Casa da Misericórdia do Soito, é uma Instituição Particular de Solidariedade Social, desenvolvendo trabalho nas seguintes áreas: apoio à Infância e Juventude (Creche e CAF), apoio à Terceira Idade (ERPI, CD e SAD), apoio a pessoas com deficiência (Lar Residencial e CACI), entre outras atividades de caráter social (Loja Social e Banco Alimentar).

HISTÓRIA DA INSTITUIÇÃO

Vários historiadores situam a sua fundação por alturas de fins do século dezanove, o que não passa de um ato de metacronismo puro. O reconhecido historiador Pinharanda Gomes, em História da Diocese da Guarda página 387 diz, citando Origens e Formação das Misericórdias Portuguesas de Fernando da Silva Correia, que a Misericórdia do Soito seria de fundação posterior a 1897. Não queremos retirar mérito a estes dois grandes historiadores, altamente conceituados, que escreveram certamente baseados nos dados que possuíam, o certo é que a história faz-se todos os dias, nunca está completa, há sempre novas verdades que surgem e que trazem luz a situações até então obscuras.

Os documentos mais antigos existentes no Arquivo Paroquial datam de 1846, e é em 15 de Julho de 1847, que, referentes a 1846/47, Manuel Vaz de Carvalho dá contas a Manuel Martins Furriel, ambos tesoureiros, um que sai e outro que entra em funções, num total de 37.490 e 36.500 reis, respetivamente receita e despesa.

Não podemos situar a fundação da Misericórdia do Soito nessa data, nem determinar outra sob pena de errarmos, é porém verdade que se o Hospital, edifício que sofreu reparações consecutivas a cargo da Misericórdia, o Calvário, os Nichos, a capela da Misericórdia, a antiga, e que existiu muito antes de existir cemitério e porventura outras obras de vulto eram sua propriedade, e se tanto quanto sabemos o Calvário e a capela da Misericórdia já existiam em meados do século XVIII, pois já nesta data o Padre Hipólito Tavares referia que a Misericórdia do Soito tinha capela própria e como renda a quantia de 20.000 reis, enquanto que a do Sabugal, na mesma altura, eram atribuídos 100.000 reis e estava sedeadada na Igreja de São Miguel.

Sabemos por consulta nos documentos paroquiais da época, existentes no Arquivo Distrital da Guarda, que os mortos eram sepultados dentro das Igrejas, Capelas e respetivos adros e havia corpos sepultados na Igreja Matriz, na capela de Santa Bárbara, na Capela de Santo Amaro e na do Espírito Santo, também a Capela, ou Igreja, como várias vezes é referida, da Santa Casa da Misericórdia, acolhia os restos mortais dos Soitenses.

O registo do primeiro enterro nessa capela, de que tenhamos conhecimento, data de 14 de fevereiro de 1695, o que não quer dizer que os não haja anteriores, porém, devido a um vazio documental referente a algumas décadas anteriores, é impossível saber qual a data exata em que tal prática terá sido iniciada.

Sabemos também que o Soito foi durante alguns séculos, a única aldeia da região a ter, implantada e a funcionar, uma Irmandade da Santa Casa da Misericórdia, pois Sortelha, Alfaiates, Vilar Maior, Vila do Touro, Alverca da Beira, Linhares e Melo foram vilas ou sedes de concelho.

É de realçar ainda o facto de a Misericórdia ser em 1846 já possuidora de um Património razoável, visto ter recebido nesse ano, rendas de centelo, (cento e catorze alqueires) de castanheiros e de palheiros num total de 37.490 reis, como se refere acima. Não se adquire um património assim valioso de um dia para o outro, e se beneméritos tão importantes como Baltazar da Costa e sua esposa Dona Leonor, falecidos na primeira metade do século XVIII, se dignavam legar-lhe os seus avultados bens, é porque a SCMS estava já bem assente, enraizada, considerada, respeitada, tanto a nível local como regional e era bem mais participada do que hoje tendo em atenção que o Provedor, mas principalmente o Tesoureiro, eram eleitos todos os anos e não faltava quem assumisse essas funções que só extraordinariamente podiam ser ocupadas dois anos consecutivos pelo mesmo irmão.

A Santa Casa da Misericórdia do Soito iniciou atividades em Lar e Centro de Dia a 10 de janeiro de 1987. A Creche iniciou funcionamento no dia 1 de setembro de 1993. Passaram-se muitos anos e foram feitas remodelações a todo o espaço envolvente bem como atualizações nas infraestruturas.

Em 2020, a Santa Casa da Misericórdia do Soito irá iniciar a obra de construção do Lar e do Centro de Atividades Ocupacionais para Deficiência.

A Instituição deixa-se guiar pela história e raízes para continuar a ter presente que **"aqui cuidamos"**.

Cientes de que a nossa Missão e Valores só se conseguem manter e perdurar através dos comportamentos dos membros dos órgãos sociais, trabalhadores, estagiários, voluntários, outros colaboradores e terceiros que atuem em nome e por conta da nossa Instituição, depositamos nestes documentos os as nossas melhores práticas éticas, deontológicas e organizacionais, para que sejam conhecidas por todos os que conosco trabalham e aqueles que querem conhecer os princípios pelos quais nos pautamos.

Assumimos uma postura de tolerância zero ao assédio nas suas mais diversas formas e apostamos diariamente na promoção de uma cultura de responsabilidade e de excelência, na certeza de que valorizaremos todos os que se adequem aos nossos princípios e valores essenciais e os que se desviem destes princípios e dos seus deveres decorrentes do Código do Trabalho serão responsabilizados disciplinarmente.

O presente Código de Conduta tem também como intuito prevenir e combater a prática de assédio no trabalho e pretende, nos termos da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, servir

de referência aos seus destinatários no sentido de garantir a salvaguarda da integridade moral dos trabalhadores e outros colaboradores, assegurando, designadamente, o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade individual de cada um/a. Considera-se assédio sexual o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou efeito referido.

Por ser nosso objetivo manter e fazer perdurar os princípios e valores pelos quais sempre nos pautamos, exigimos dos nossos parceiros e colaboradores o respeito por estes, sob o princípio da transparência, confiança, qualidade, isenção e trabalho conjunto para o bem comum.

A Santa Casa da Misericórdia do Soito, compromete-se a defender os valores da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho. Considera-se 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 uma pessoa, de afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

ÂMBITO DE APLICAÇÃO E PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 1.º

Destinatários e âmbito de aplicação

1. Este Código de Conduta destina-se a todos os membros dos Órgãos Sociais, trabalhadores ou colaboradores (independentemente do vínculo contratual), utentes e quaisquer pessoas que participem ativamente nas atividades da Santa Casa da Misericórdia do Soito (doravante referidos como destinatários)

Em particular, todos os trabalhadores da Santa Casa da Misericórdia do Soito devem sentir-se protegidos contra qualquer tipo de assédio praticado sob qualquer forma, incluindo por meios eletrónicos ou outro tipo de comunicação, que possa afetá-los no seu local de trabalho ou em qualquer local em que exerçam funções.

2. Este Código não tem como objetivo se sobrepor aos princípios, deveres e obrigações que resultam do Código do Trabalho, dos Códigos Deontológicos dos trabalhadores abrangidos por Ordens e Associações profissionais, do Estatuto das IPSS, do Código dos Contratos Públicos, ou outras regras legais ou regulamentares aplicáveis aos nossos trabalhadores, estagiários, voluntários e outros colaboradores, membros dos órgãos estatutários e terceiros. Deve este Código ser entendido como complementar a essas normas e a sua aplicação por todos os que conosco trabalham para os mesmos fins define a nossa identidade enquanto Instituição.

Artigo 2.º

Fins Estatutários

A Santa Casa da Misericórdia do Soito, foi criada/fundada em 10 de janeiro de 1987 tem a natureza de Pessoa Coletiva de Utilidade Pública e assume os seguintes fins:

A Santa Casa da Misericórdia do Soito tem como fins:

Promover e apoiar os grupos mais vulneráveis da sociedade, em especial dos residentes no interior raiano, prestando um serviço qualificado e diversificado de referência nomeadamente nos seguintes domínios:

- Apoio à Infância e Juventude, incluindo as crianças e jovens em perigo, concretizada na resposta social de Creche;
- Apoio à família e comunidade em geral, concretizada no protocolo de Componente de apoio à família (CAF);
- Apoio à Terceira Idade, concretizada na resposta social de ERPI, SAD e Centro de Dia;
- Apoio às pessoas com deficiência e incapacidade, concretizada pela resposta social de Lar Residencial e CACI;
- Apoio à integração social e comunitária, no projeto da Loja Social e Banco Alimentar
- Proteção Social dos cidadãos nas eventualidades na doença, velhice, invalidez e morte, bem como em todas as situações de falta ou diminuição de meios de subsistência ou de capacidade para o trabalho.

Artigo 3º

Condutas espectáveis dos Trabalhadores, Estagiários, Voluntários, Colaboradores, Membros dos Órgãos Sociais e outros terceiros

É espectável dos trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores, membros dos órgãos sociais e outros terceiros as seguintes condutas:

- a) Que cumpram com todas as obrigações legais e regulamentares aplicáveis, conscientes de que a sua violação implica responsabilidade disciplinar;
- b) que trabalhem com profissionalismo, eficiência, zelo e responsabilidade, que cumpram com as funções que integram o seu conteúdo funcional, disponibilizando-se para desempenhar todas as funções que sejam afins ou diretamente relacionadas com estas e para as quais tenham competência, sempre que tal se revele necessário ao bom funcionamento e à prossecução dos objetivos da Instituição;
- c) que respeitem e tratem com urbanidade e probidade todo os dirigentes – independentemente do órgão social a que pertençam, os superiores hierárquicos e todos os demais colegas e colaboradores, trabalhando num espírito de colaboração e cooperação mútua, de modo a criarem e manterem boas condições de trabalho e um bom clima organizacional.

d) que cumpram, respeitem e façam cumprir todas as regras de segurança e saúde no trabalho definidas pela Instituição, cooperando para a melhoria do serviço e apresentando sugestões de melhoria contínua nos seus setores;

e) que estejam disponíveis para aperfeiçoar e atualizar continuamente os seus conhecimentos, aptidões e competências, que sugiram ativamente ações de formação que se possam revelar relevantes para as suas funções e trabalhem de uma forma mais eficaz e eficiente, sugerindo boas praticas aplicáveis às suas funções e dos demais colegas;

f) que garantam o sigilo, a confidencialidade, a reserva e máxima discrição sobre todas as informações a que tenham acesso, no exercício das suas funções, relativamente aos trabalhadores, estagiários, voluntários, outros colaboradores, terceiros e membros dos órgãos estatutários, não podendo usar de tais informações sem prévia autorização dos próprios ou ao abrigo de uma imposição legal;

g) que adotem um comportamento que dignifique a Santa Casa da Misericórdia do Soito durante o horário de trabalho e nas nossas instalações e mesmo fora destas;

h) que respeitem e honrem o bom nome da Instituição, podendo ser sancionados disciplinarmente pelo uso indevido e desrespeitoso do nome da Instituição, dos membros dos órgãos sociais e todos os colaboradores, ou que difundam informações erradas e caluniosas que afete a entidade ou os seus membros e comunidade;

i) Conflito de interesses – todos os trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores, membros dos órgãos sociais e outros terceiros estão expressamente proibidos de participar em qualquer ato, contrato ou decisão suscetível de originar um conflito de interesses - qualquer situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da conduta ou decisão.

É suscetível de originar um conflito de interesses, a intervenção em qualquer situação em que:

- tenha interesse, por si, como representante ou como gestor de negócios de outra pessoa, ou sendo beneficiário efetivo da mesma;

- quando, por si ou como representante de outra pessoa, nela tenha interesse o seu cônjuge, algum parente ou afim em linha reta ou até ao 2.º grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenha uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil;

- quando, por si, ou como representante de outra pessoa, tenha interesse em questão semelhante à que deve ser decidida ou quando tal situação se verifique em relação a pessoa abrangida pela alínea anterior;

- quando, por si ou como representante de outra pessoa, nela tenha interesse pessoal;

- quando tenha intervindo como perito ou mandatário ou haja dado parecer sobre a questão a resolver;

- quando tenha intervindo no processo, como perito ou mandatário, o seu cônjuge, ou pessoa com quem viva em condições análogas ao dos cônjuges, parente ou afim em linha reta ou até ao 2.º grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem

vivam em economia comum ou com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil;

- quando contra ele, seu cônjuge ou parente em linha reta esteja intentada ação judicial proposta pelo interessado ou pelo respetivo cônjuge;

- quando se trate de recurso de decisão proferida por si, ou com a sua intervenção, ou proferida por qualquer das pessoas referidas na alínea b) ou com intervenção destas.

Sempre que se verifique qualquer situação de conflito de interesses o trabalhador deve, de imediato, pedir o seu afastamento invocando escusa ou suspeição.

j) Quando tenha sido nomeado ou encarregue de participar num concurso público, intervir na seleção de um fornecedor, trabalhador ou outro terceiro, trabalhador ou membro de órgão social terá que entregar uma declaração de inexistência de conflito de interesses e/ou impedimento para que possa prosseguir com a sua intervenção sem por em causa a validade do ato, cessando tal intervenção quando o conflito de interesses se venha a verificar posteriormente.

k) adoção de uma conduta de parcimónia, proteção e utilização apropriada dos bens e instrumentos de trabalho – os nossos trabalhadores devem zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o trabalho que lhes forem confiados pela Instituição, cuidando deles como se fossem seus e utilizando-os de forma eficiente, sendo-lhes absolutamente vedada qualquer utilização pessoal dos bens e instrumentos de trabalho.

l) preservação do bom nome, símbolos e imagem da Instituição – é vedado aos trabalhadores, a utilização do nome, imagem institucional, equipamentos de trabalho e outros símbolos ou bens que os relacionem com a Instituição, fora do período e do local de trabalho. Todos estes bens devem ser devolvidos quando cessar o contrato de trabalho, não podendo continuar a ser utilizados por ex-trabalhadores em seu benefício próprio.

m) Lealdade – os nossos trabalhadores devem guardar lealdade à Instituição, aos seus princípios e interesses, devendo abster-se de praticar quaisquer atos ou omissões suscetíveis de prejudicar o bom nome ou a persecução dos fins estatutários da Instituição.

n) Assiduidade e Pontualidade – os trabalhadores devem comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, sendo a violação deste dever punida em sede de responsabilidade disciplinar;

o) Ofertas, favores, benefícios e outras regalias – os nossos trabalhadores estão expressamente proibidos de solicitar e aceitar qualquer pagamento, oferta, favor ou outro benefício, para si ou para interposta pessoa, pelo exercício das suas funções na Instituição. Estão apenas excecionadas as ofertas de diminuto valor e que representem um ato de mera cortesia, um costume local ou pratica social que não possa ser considerada nem interpretada como passível de criar expectativas de favorecimento ou de tratamento preferencial (v.g. oferta de um bolo rei no natal, ou um pacote de amêndoas na pascoa ou uma foto da criança no final do ciclo letivo);

p) Corrupção e Infrações conexas – é interdita qualquer prática de corrupção ou de infrações conexas aos trabalhadores, estagiários, voluntários, outros colaboradores e terceiros, bem como aos membros de órgãos sociais.

Os trabalhadores que, no âmbito da sua atividade profissional, identifiquem práticas, suscetíveis de consubstanciarem um ato de corrupção ou infrações conexas, devem denunciar tal ato através do canal de denúncia interna.

q) Assédio no trabalho – a nossa Instituição tem uma posição de tolerância zero para com qualquer prática de assédio, sendo expressamente proibida a prática de assédio em qualquer das suas modalidades, moral ou sexual.

Artigo 4.º

Princípios gerais quanto a discriminação e assédio no trabalho

1.No exercício das suas atividades, funções e competências, os destinatários devem sempre atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da Santa Casa da Misericórdia do Soito, no respeito pelos princípios da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.

2. Os destinatários não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação a outros destinatários ou a terceiros, com base em quaisquer categorias suspeitas, designadamente a raça ou etnia, o sexo, a orientação sexual, a idade, incapacidade ou deficiência física ou psíquica, opinião política, ideologia, religião, crença e filiação sindical.

Artigo 5.º

Comportamentos ilícitos

1. Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio moral:

Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados;

Promover o isolamento social;

Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica pessoal;

Fazer recorrentes ameaças de despedimento;

Estabelecer sistematicamente objetivos impossíveis de atingir ou prazos impossíveis de cumprir;

Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à respetiva categoria profissional;

Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;

Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados, sem identificação do autor das mesmas;

Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento perante outros colegas e superiores hierárquicos;

Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento da Santa Casa da Misericórdia do Soito, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais;



Divulgar sistematicamente por qualquer meio, rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas;

Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;

Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;

Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;

Insinuar sistematicamente que o/a trabalhador(a) ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;

Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, orientação sexual, opção política, ideológica ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de outros colegas ou subordinados/as;

Transferir o/a trabalhador(a) de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;

Falar constantemente aos gritos ou de forma intimidatória;

Marcar o número de vezes e contar o tempo que o/a trabalhador/a demora na casa de banho;

Criar sistematicamente situações objetivas de stress que provoquem no(s) destinatário(s) da conduta o seu descontrolo, designadamente alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.

2. Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio sexual:

Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;

Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens indesejados e de teor sexual;

Realizar telefonemas, enviar cartas, sms, e-mails ou fazer publicações nas redes sociais indesejadas, de carácter sexual;

Promover o contacto físico intencional e não solicitado excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;

Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;

Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, de estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou meramente insinuada.

PROCEDIMENTO

Artigo 6.º

Infrações

1. Sempre que a Santa Casa da Misericórdia do Soito tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta, e no caso de o/a infrator(a) ser trabalhador sujeito ao poder disciplinar da Santa Casa da Misericórdia do Soito, será instaurado processo disciplinar, a iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ou o superior hierárquico com competência disciplinar tomem conhecimento da infração, nos termos do nº 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho.

2. A instauração de procedimento disciplinar não prejudica a responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar relativamente a quaisquer

destinatários(as) do presente Código de Conduta que cometam infrações que àquelas correspondam.

3. Os/As destinatários(as) do presente Código de Conduta têm o dever de denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação contraordenacional ou criminal pelas entidades competentes.

Artigo 7.º

Regime de proteção ao denunciante e testemunhas

1. Será garantido um regime específico de proteção para o/a denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio.
2. Salvo quando atuem com dolo, é garantida proteção especial aos/as denunciante e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente até trânsito em julgado da respetiva decisão.
3. Nos termos do Código do Trabalho, presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada para punir uma infração, se esta tiver lugar até um ano após a denúncia ou após outra forma de reivindicação ou exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.
4. Os destinatários que denunciem infrações a presente código, de que tenham tido conhecimento no exercício das suas funções ou por causa destas não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

Artigo 8.º

Responsabilidade da Instituição

1. A Santa Casa da Misericórdia do Solto é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, cujos termos serão fixados pelo Governo em regulamentação própria.
2. A prática de assédio pelo empregador ou por algum representante do mesmo, denunciada à Autoridade para as Condições no Trabalho, figurará entre os exemplos de justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do(a) trabalhador(a).
3. Quando esteja em causa a prática de assédio, fica vedada a dispensa da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória.

Artigo 9.º

Formalização de denúncias

Nos termos de regulamentação própria, serão disponibilizados e divulgados pela Autoridade para as Condições do Trabalho os endereços eletrónicos próprios para receção de denúncias de assédio em contexto laboral.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 10.º

Vigência e divulgação

1. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção da Santa Casa da Misericórdia do Soito e respetiva divulgação a todos os demais destinatários(as).
2. O presente Código de Conduta será ainda disponibilizado no sítio de internet da IPSS, bem como afixado nos locais habituais.
3. Será dada aos trabalhadores uma ação de formação, sensibilização, sobre o conteúdo do presente Código, o qual passará a partir desse momento a ser vinculativo com a consequência disciplinar e criminal para qualquer ato ou comportamento que viole estas normas.

20 de março 2025.

Aprovado pela mesa administrativa em 20/03/2025

Tiago Martins Nabais
João José Ganido Fenuel
Hugo Manuel Calipina Pereira