



## Código de conduta para prevenção e combate ao Assédio no trabalho

### PREÂMBULO

O presente Código de Conduta para prevenção e combate da prática de assédio no trabalho, pretende constituir nos termos da Lei 73 2017 de 16 de agosto, uma referência para todos os membros dos Órgãos Sociais e Colaboradores da Instituição Centro Social e Bem Estar de Ouca, contribuindo para que a mesma seja reconhecida como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus colaboradores e assegurando o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

A Instituição, compromete-se assim, a defender os valores da não discriminação e de combate contra o assédio no trabalho, assumindo este Código de Conduta como instrumento privilegiado na resolução de questões éticas, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita.

### ÂMBITO DE APLICAÇÃO E PRINCÍPIOS GERAIS

#### Artigo 1º (Âmbito de aplicação)

Este Código de Conduta aplica-se a todos os membros dos Órgãos Sociais, Colaboradores permanentes ou eventuais, Utentes da Instituição e outras pessoas que participem nas suas atividades.

#### Artigo 2º (Princípios gerais)

- 1) No exercício das suas atividades, funções e competências, os Órgãos Sociais e Colaboradores da Instituição devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da instituição, no respeito pelos princípios da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
- 2) Os órgãos Sociais e Colaboradores da Instituição não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais Colaboradores ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades da Instituição, nomeadamente, com base na raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, religião ou crença.



### Artigo 3º (Comportamentos ilícitos)

Considerando que nos termos do artigo 29º do Código do Trabalho, se entende por assédio "o comportamento indesejado, nomeadamente 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 perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador", são expressamente proibidos os seguintes comportamentos suscetíveis de serem considerados como assédio no trabalho:

Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é feito;

Promover o isolamento social;

Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;

Fazer recorrentes ameaças de despedimento;

Não atribuir quaisquer funções profissionais (violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho);

Fazer recorrentes ameaças de despedimento;

Não atribuir quaisquer funções profissionais (violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho);

Estabelecer sistematicamente metas e objetivos de trabalho impossíveis de atingir ou prazos inexequíveis de cumprir;

Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;

Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar o autor das mesmas;

Divulgar sistematicamente, rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre trabalhadores;

Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;

Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem necessidade;

Transferir o trabalhador de setor ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;

Falar constantemente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;



Criar sistematicamente situações objetivas de stress, de modo a provocar o descontrolo na conduta do trabalhador, tais como: alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.

#### Artigo 4º (Infração disciplinar e sanções)

Sempre que a entidade empregadora tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta procederá à abertura de um procedimento disciplinar, no prazo máximo de um ano, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar;

A Direção e os seus colaboradores denunciarão quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.

#### Artigo 5º (Regime de proteção ao denunciante e testemunhas)

Será garantido um regime específico de proteção para o denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio;

Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio;

É garantida a atribuição de proteção especial aos denunciante e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente salvo quando atuem com dolo;

Os colaboradores da Instituição que denunciem o cometimento de infrações ao presente Código, de que tiverem conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.





### Artigo 6º (Publicidade da decisão)

Garante-se a impossibilidade de dispensa da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória quando esteja em causa a prática de assédio que constitui contraordenação muito grave podendo gerar responsabilidade penal.

### Artigo 7º (Responsabilidade do empregador)

O Empregador é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, que será fixada em regulamentação própria, ficando esta indemnização sub-rogada nos direitos do trabalhador.

### Artigo 8º (Comunicação, compromisso e aplicação)

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

A prática de assédio pelo empregador ou por algum representante do mesmo, denunciada à Autoridade para as Condições no Trabalho (ACT), figurará entre os exemplos de justa causa de resolução do contrato por parte do trabalhadores.

## DISPOSIÇÕES FINAIS

### Artigo 9º (Divulgação, compromisso e aplicação)

O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção e a sua divulgação a todos os Colaboradores;

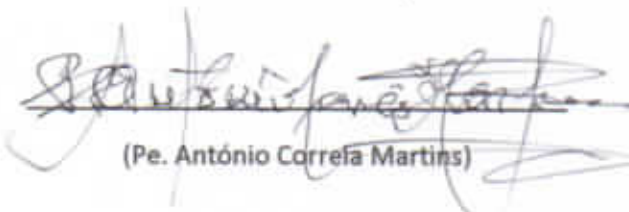


O presente Código de Conduta será disponibilizado no sítio da Internet da Instituição;

No processo de admissão de Colaboradores deverá constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

Aprovado em reunião de Direção de 25 de setembro de 2017

O Presidente da Direção



(Pe. António Correia Martins)