

### **Artigo 6.º – Consequências decorrentes da prática de assédio**

1. A reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio será estabelecida nos termos legais e regulamentares vigentes.
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 trabalhador.
3. Quando esteja em causa a prática de assédio, fica vedada a dispensa da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória.

### **Artigo 7.º – Formalização de denúncias**

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

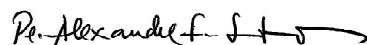
## DISPOSIÇÕES FINAIS

### **Artigo 8.º – Vigência e divulgação**

1. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direcção do *Centro Social Paroquial de São Miguel de Queijas* e respectiva divulgação a todos os demais destinatários.
2. O presente Código de Conduta será ainda disponibilizado no sítio de *internet* da Instituição.

*O presente Código de Conduta foi aprovado em reunião de Direcção aos 29 dias do mês de Maio de 2019.*

O Presidente da Direcção



(Pe. Alexandre Francisco F. Santos)

# Código de Conduta

## Prevenção e combate à prática de assédio no trabalho

### ENQUADRAMENTO

O presente Código de Conduta tem 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.

O *Centro Social Paroquial de São Miguel de Queijas* 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 objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger uma pessoa, de afectar 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**

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 activamente nas actividades do *Centro Social Paroquial de São Miguel de Queijas* (doravante referidos como destinatários).

Em particular, todos os trabalhadores do *Centro Social Paroquial de São Miguel de Queijas* devem sentir-se protegidos contra qualquer tipo de assédio praticado sob qualquer forma, incluindo por meios electrónicos ou outro tipo de comunicação, que possa afectá-los no seu local de trabalho ou em qualquer local em que exerçam funções.

#### **Artigo 2.º – Princípios gerais**

1. No exercício das suas actividades, funções e competências, os destinatários devem sempre actuar tendo em vista a prossecução dos interesses do *Centro Social Paroquial de S. Miguel de Queijas*, no respeito pelos princípios da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.

2. Os destinatários não podem adoptar 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 ou crença.

### **Artigo 3.º – Comportamentos ilícitos**

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

- a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados;
- b) Promover o isolamento social;
- c) Ridicularizar, de forma directa ou indirecta, uma característica pessoal;
- d) Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efectiva do posto de trabalho;
- e) Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as;
- f) Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento do *Centro Social e Paroquial de Queijas*, sendo no entanto o conteúdo dessas informações facultado aos demais;
- g) Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas;
- h) Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde, etc., de outros colegas ou subordinados;

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

- a) Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- b) Realizar telefonemas, enviar cartas, *sms* ou *e-mails* indesejados, de carácter sexual;
- c) Promover o contacto físico intencional e não solicitado;
- d) Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado.

## PROCEDIMENTO

### **Artigo 4.º – Infracções**

1. Sempre que o *Centro Social Paroquial de São Miguel de Queijas* tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta, e no caso de o infractor ser trabalhador/a sujeito ao poder disciplinar desta Instituição, 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 infracção, nos termos do n.º 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho.

2. A instauração de procedimento disciplinar não prejudica a responsabilidade civil contra-ordenacional ou criminal a que haja lugar relativamente a quaisquer destinatários do presente Código de Conduta que cometam infracções que àquelas correspondam.

3. Os destinatários 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 contra-ordenacional ou criminal pelas entidades competentes.

### **Artigo 5.º – Regime de protecção ao denunciante e testemunhas**

1. Será garantido um regime específico de protecção para o denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio.

2. Salvo quando actuem com dolo, é garantida protecção especial aos denunciantes e testemunhas em processos judiciais ou contra-ordenacionais desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente até trânsito em julgado da respectiva decisão.

3. Nos termos do Código do Trabalho, presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada para punir uma infracção, 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 do presente Código de Conduta que denunciem infracções ao mesmo de que tenham tido 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.