



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 nº 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 respeitam a dignidade de cada um/a.

O Centro Social da Quinta do Monterroso (abaixo designada por CSQM) 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 1º

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 ativamente nas atividades do CSQM (doravante referidos como destinatários).

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

Artigo 2º

Princípios gerais

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os destinatários devem sempre atuar tendo em vista a prossecução dos interesses do CSQM, 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 ou crença.

Artigo 3º

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 ameaças de despedimento recorrentes;
 - 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, foçando 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 do CSQM, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultando aos demais;
 - Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas;
 - Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
 - Fazer sistematicamente críticas em publico a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
 - Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou trabalhadoras ou colegas de trabalho tenham problemas mentais ou familiares;
 - Fazer brincadeiras frequentes com conteúdos ofensivos referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde, etc., de outros colegas ou subordinados;
 - Falar constantemente aos gritos ou de forma intimidatória;
 - Criar sistematicamente situações objetivas de stress que provoquem no destinatário 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 indesejadas e de teor sexual;
 - Realizar telefonemas, enviar cartas, SMS ou e-mails indesejados, de carater sexual;
 - Promover o contato 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, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou meramente insinuada.

Artigo 4º

Infrações

1. Sempre que o CSQM 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 no CSQM, será instaurado processo disciplinar, a iniciar-se nos 60 dias subsequentes àqueles em que o empregador ou o superior hierárquico com competência disciplinar tomem conhecimento da infração, nos termos do nº2 do artigo 329º do Código de Trabalho.
2. A instauração de procedimento disciplinar não prejudica a responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar relativamente a quaisquer destinatários do presente Código de Conduta que cometam infrações que àqueles correspondam.
3. Os destinatários do presente Código de Conduta têm o dever de denunciar quaisquer praticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação contraordenacional ou criminal pelas entidades competentes.

Artigo 5º

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 denunciantes 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 de 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 apos outra forma de reivindicação ou exercício de direitos relativos à igualdade, não discriminação e assédio.
4. Os destinatários do presente Código de Conduta que denunciem infrações 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.



Artigo 6º

Responsabilidade do CSQM

1. O CSQM é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, cujos termos serão afixados 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 trabalhador.
3. Quando esteja em causa a prática de assédio, fica vedada a dispensa da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória.

Artigo 7º

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 denuncia de assédio em contexto laboral.

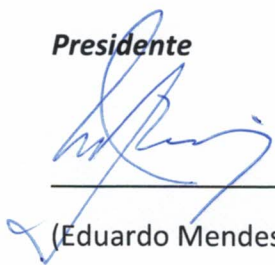
DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 8º

Vigência e divulgação

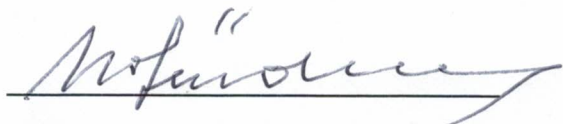
1. O Presente Código de Conduta foi aprovado em reunião de Direção do CSQM, em 29 de dezembro de 2020, e entra em vigor imediatamente após a sua aprovação e respetiva divulgação a todos os demais destinatários.

Presidente



(Eduardo Mendes Brito)

Vice-Presidente



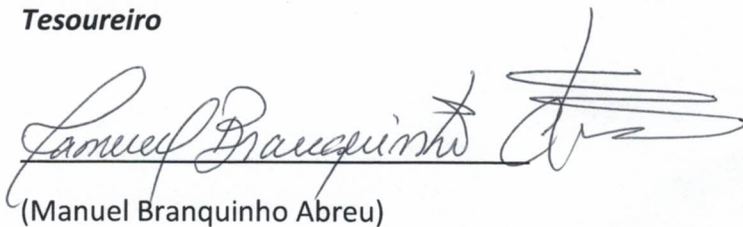
(Rogério Abrantes da Cruz)

Secretário



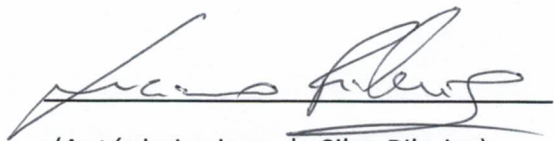
(Ricardo José Nunes Boto)

Tesoureiro



(Manuel Branquinho Abreu)

Vogal



(António Luciano da Silva Ribeiro)