



Código de Boa Conduta



Concepção e Prestação de Serviços de
Formação Profissional para o Desenvolvimento Comunitário;
Ensino Profissional e Apoio Social;
Serviço de Apoio Doméstico, Centro de Dia e Creche

CÓDIGO DE BOA CONDUTA

Considerando que:

1. no passado dia 16 de agosto, foi publicada a lei nº 73/2017, por via da qual se procedeu ao reforço do quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio;
2. de acordo com o previsto na alínea K) do artigo 127º do código do trabalho, constitui obrigação da Entidade Empregadora adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que tenha sete ou mais trabalhadores;
3. no caso concreto, constata-se que a Entidade Empregadora possui mais de sete trabalhadores, motivo pelo qual está obrigada a adotar o presente Código de Boa Conduta (doravante, CBC);

É, nesta data, adotado o presente CBC, o qual se rege pelas seguintes cláusulas:

1^a

(Noção de Assédio)

1 - Considera-se assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo 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.

2 - Considera-se assédio sexual o comportamento indesejado de caráter, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior.

2^a

(Proibição de Assédio)

É proibida a adoção, por ação ou omissão, de todos e quaisquer comportamentos que possam traduzir, direta ou indiretamente, a prática de qualquer forma de assédio no local de trabalho ou fora do local de trabalho por razões com este relacionadas, nos termos definidos na cláusula 1^a.

3^a

(Destinatários)

1 - São destinatários da aplicação das obrigações decorrentes do presente CBC todos os trabalhadores da Entidade Empregadora durante todo o período de tempo em que mantenham tal qualidade.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se trabalhadores todos aqueles que tenham celebrado contrato de trabalho com a Entidade Empregadora.

3 - O presente CBC mantém-se em aplicação durante o período de tempo em que se possa verificar a suspensão do contrato de trabalho.

4^a

(Direitos e Obrigações)

1 - Todos aqueles que presenciem ou tenham conhecimento da ocorrência de qualquer situação passível de consubstanciar assédio nos termos definidos na cláusula 1^a têm a obrigação legal de dar, de imediato, da mesma conhecimento à Entidade Empregadora.

2 - Nos termos do disposto no número 6 do artigo 29º do código do trabalho, 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 contra-ordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado.

5^a

(Procedimento)

1 - Sempre que a Entidade Empregadora tenha conhecimento, diretamente ou por via de participação, de situação passível de configurar assédio nos termos definidos na cláusula 1^a, determinará, de imediato, a instauração de procedimento prévio de averiguação.

2 - No âmbito do procedimento prévio de averiguação, deverão ser ouvidas todas as pessoas que possam ter conhecimento direto dos factos relatados, sendo lavrado os correspondentes autos de declarações.

3 - Em qualquer caso, observar-se-á sempre o exercício do direito ao contraditório.

4 - Concluindo-se pela existência de indícios passíveis de consubstanciar assédio nos termos definidos na cláusula 1^a, a Entidade Empregadora determinará a instauração do competente procedimento disciplinar.

6^a

(Consequências)

1 - A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.

2 - A prática de assédio constitui justa causa de resolução do contrato de trabalho, conferindo ainda à vítima o direito de indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais nos termos gerais do direito.

3 - A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é da Entidade Empregadora.

4 - A responsabilidade pelo pagamento da reparação dos danos emergentes de doença profissional prevista no número anterior é da Segurança Social, nos termos legalmente previstos, ficando esta sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros de mora vincendos.

7^a

(Publicidade)

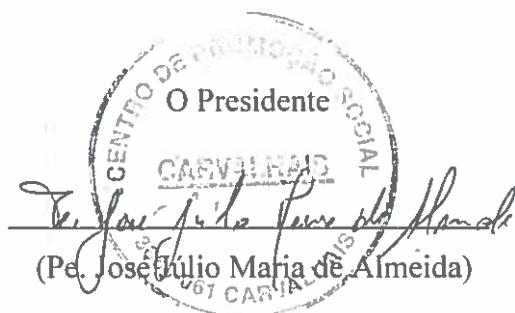
O presente CBC será objeto de afixação em todos os locais existentes nas instalações da Empregadora destinados para o efeito.

8^a

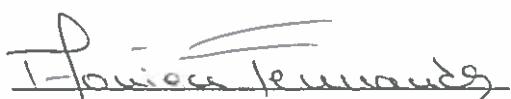
(Aplicação)

O presente CBC aplicar-se-á a partir do dia 1 de outubro de 2017, e manter-se-á em vigor até ser alterado ou substituído por outro CBC.

Carvalhais, 1 de Outubro de 2017



Departamento de Recursos Humanos



Mónica Marisa Santos R. Fernandes
(Mónica Marisa Santos R. Fernandes)

