

**CÓDIGO DE BOA  
CONDUTA PARA  
A PREVENÇÃO E  
COMBATE AO  
ASSÉDIO NO  
TRABALHO**



## CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

### Preâmbulo

Dispõe a **al. k) do artº 127º do Código do Trabalho**, na redação dada pela **Lei nº 73/2017 de 16 de Agosto**, ( a qual veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio) que o Empregador deve adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores.

Em cumprimento de tal determinação legal adota-se o presente Código de Boa Conduta que deve servir de referência para todos os trabalhadores, membros dos órgãos sociais e demais colaboradores do **CENTRO SOCIAL PAROQUIAL DE SÃO JOÃO DAS LAMPAS**, Instituição Particular de Solidariedade Social, NIPC 500060789, adiante designada por **Entidade Patronal**, tudo com o único objetivo de promover o respeito, a integridade, a responsabilidade e rigor exigido a todos por forma a salvaguardar as condições de trabalho que permitam respeitar a dignidade individual de cada um.

Com a adoção do presente Código de Boa Conduta assume-se o compromisso de defesa dos valores de não discriminação e de combate assertivo e reiterado ao assédio no trabalho, tudo em conformidade com os princípios que se encontram plasmados no presente instrumento, e em conformidade também com os princípios que norteiam a actividade desta Instituição.

### Artigo 1º

#### Âmbito de Aplicação

O presente Código de Boa Conduta é aplicável a todos os membros dos Órgãos Sociais, bem como a todos os trabalhadores (com contratos sem termo, a termo resolutivo certo ou incerto) no âmbito da relação laboral mantida com a **Entidade Patronal**, CENTRO SOCIAL PAROQUIAL DE SÃO JOÃO DAS LAMPAS.

## **Artigo 2º**

### **Princípios Estruturantes**

1 - No exercício das suas atividades e/ou competências, todas as pessoas referidas no artigo anterior devem pautar a sua conduta com vista à prossecução dos interesses da **Entidade Patronal**, e no respeito integral, pelos princípios de não discriminação e de combate reiterado ao assédio no trabalho.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior, são expressamente proibidos a adoção de comportamentos discriminatórios em relação a outros colaboradores e/ou trabalhadores e terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades desenvolvidas pela **Entidade Patronal**, com base na raça, sexo, orientação sexual, idade, opiniões políticas, crença religiosa ou incapacidade física.

## **Artigo 3º**

### **Assédio**

1 - Para efeitos do presente Código de Boa Conduta entende-se por 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 objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade pessoal ou de lhe criar um ambiente hostil, intimidativo, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2 - Para efeitos do presente Código de Boa Conduta entende-se por assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob a forma verbal, não verbal ou física adotado com o objetivo referido no número anterior.

## **Artigo 4º**

### **Comportamentos Proibidos**

São expressamente proibidos todos os comportamentos que sejam suscetíveis de serem considerados assédio no trabalho por se integrarem nos conceitos previstos no artigo anterior, designadamente:

- a) Desvalorizar e desqualificar, de forma reiterada e/ou infundada, o trabalho desenvolvido pelo visado
- b) Promover o isolamento social do visado
- c) Ridicularizar, de forma direta ou indireta e por qualquer meio, uma característica física ou psicológica do visado
- d) Fazer ameaças de despedimento de forma infundada e/ou reiterada

- e) Violar o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho
- f) Estabelecer e exigir metas e/ou objetivos de trabalho que sejam, manifestamente, impossíveis de cumprir
- g) Estabelecer e exigir o cumprimento de prazos que sejam, manifestamente, impossíveis de cumprir
- h) Atribuir, de forma infundada e/ou reiterada, funções não adequadas à categoria profissional do visado
- i) Divulgar ou promover a divulgação de rumores ou comentários impróprios sobre o visado
- j) Promover a realização, infundada e/ou reiterada, de críticas sobre o trabalho desenvolvido pelo visado
- k) Divulgar instruções de trabalho confusas e/ou contraditórias
- l) Transferir o visado de local de trabalho com o único propósito de promover o seu isolamento social
- m) Dirigir-se, reiteradamente, de forma agressiva e intimidatória ao visado
- n) Criar ou promover a criação de situações que gerem o stress, a angústia ou a constante preocupação do visado

## **Artigo 5º**

### **Procedimento Disciplinar**

**1** - Sempre que a **Entidade Patronal** tome conhecimento da violação de qualquer uma das disposições do presente Código de Boa Conduta deverá promover a instauração de procedimento disciplinar no prazo máximo de sessenta dias sem prejuízo da responsabilidade civil, penal ou contra – ordenacional a que houver lugar.

**2** – O procedimento disciplinar reger-se-á, com as devidas adaptações, em conformidade com o disposto no Código do Trabalho para os processos disciplinares de despedimento com justa causa.

## **Artigo 6º**

### **Proteção do Denunciante e Testemunhas**

**1** – Será garantido um regime específico de proteção ao denunciante e testemunhas que não podem ser objeto de sanção disciplinar, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

2 – É assegurado o direito ao anonimato e até ser proferida acusação a todos os colaboradores que denunciem a prática de eventuais condutas que integrem o conceito de assédio.

## **Artigo 7º**

### **Indemnização**

A prática de assédio confere à vítima o direito a uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais nos termos gerais do Direito.

## **Artigo 8º**

### **Publicidade da Decisão Condenatória**

A decisão condenatória proferida em procedimento disciplinar instaurado pela prática de assédio é obrigatoriamente publicada na sede social e em todas as instalações da **Entidade Patronal**.

## **Artigo 9º**

### **Disposições Finais**

1 - O presente Código de Boa Conduta entra imediatamente em vigor após a sua aprovação e divulgação interna na **Entidade Patronal**.

2 – O presente Código de Boa Conduta estará também disponível no *site* da **Entidade Patronal**.

3 – Em todas as futuras admissões de trabalhadores deverá obrigatoriamente constar a declaração e o compromisso de que tiveram conhecimento e se comprometem a cumprir o presente Código de Boa Conduta.

---

Aprovado em Reunião de Direcção ao dia 26 do mês de Setembro de 2018 constante na acta nº

São João das Lampas, 26 de Setembro de 2018

**A Direcção**