

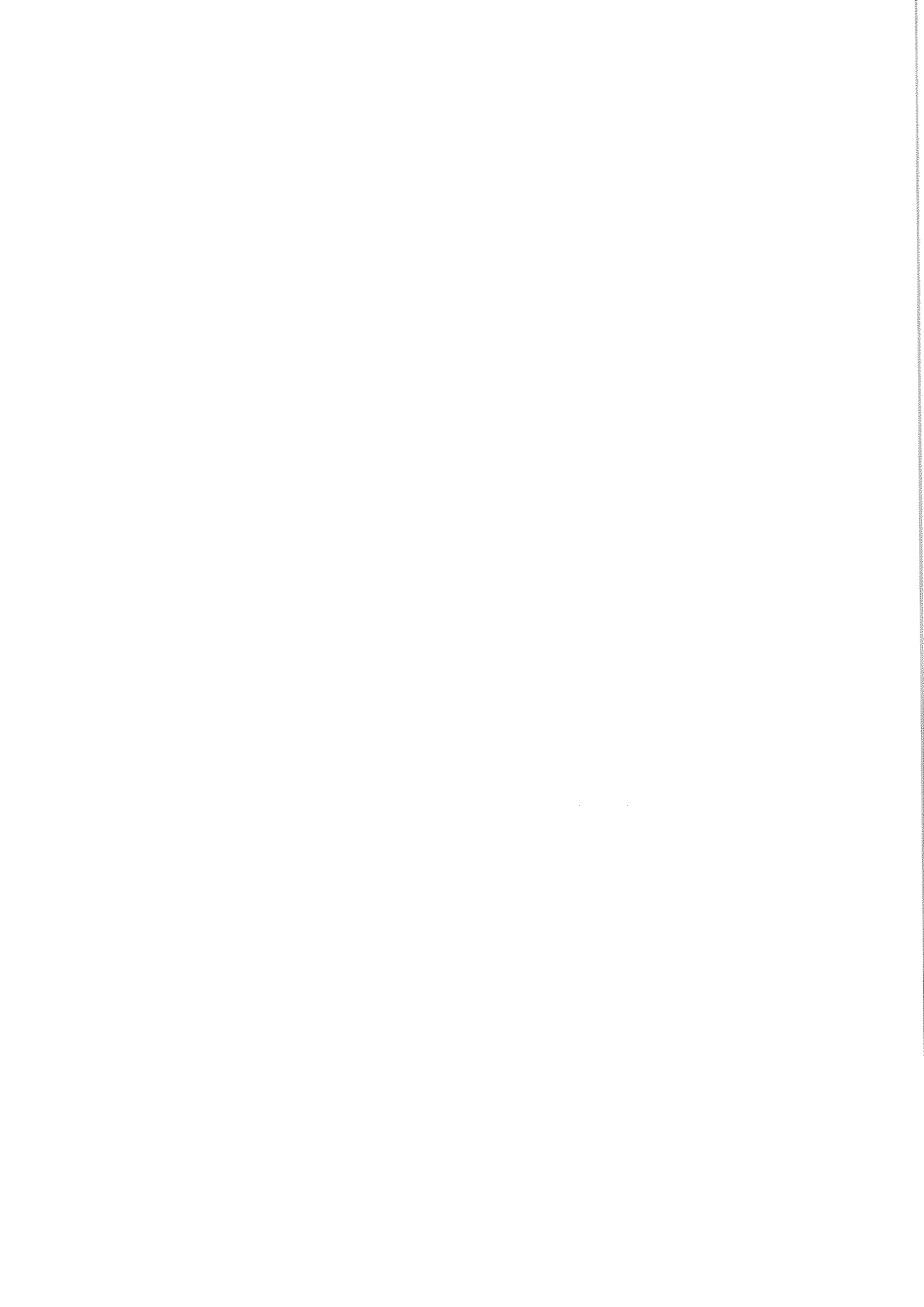


CÓDIGO DE CONDUTA

PREVENÇÃO E COMBATE

AO

ASSÉDIO NO TRABALHO





[Handwritten signature]
Fagundes
[Handwritten signature]

CÓDIGO DE CONDUTA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

A Lei 73/2017, de 16 de agosto, veio aditar ao número 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho a alínea k). Esta norma legal estipula 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”.

Assim, nos termos da alínea k) do n.º 1 do art. 127º do Código do Trabalho é aprovado o “CÓDIGO DE CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO” que se rege pelos seguintes artigos:

Artigo 1.º

1. O Centro Social de Santa Cruz do Douro, adiante abreviadamente designado por CSSCD, é uma Instituição Particular de Solidariedade Social constituída por escritura pública celebrada em 04 de agosto de 1990 no Cartório Notarial do Marco de Canaveses, cujo extrato foi publicado no D.R., 3.ª Série, n.º 215, de 17/09/1990.

2. O CSSCD foi inscrito na Direção Geral da Segurança Social sob o n.º 36/92, a fls. 48-v.º do Livro n.º 5 das associações de solidariedade social, com efeitos a partir de 29 de agosto de 1991, conforme declaração publicada no D.R., 3.ª Série de 17/09/1992.

3. O CSSCD foi constituído por tempo indeterminado.

4. A sede social do CSSCD é na Rua Camilo Castelo Branco, n.º 2652, união das freguesias de Santa Cruz do Douro e São Tomé de Covelas, Baião.

Artigo 2.º

É proibida a prática de assédio, moral ou sexual, sobre os trabalhadores do CSSCD, da autoria de dirigentes, colaboradores ou trabalhadores.

Artigo 3.º

1. Considera-se assédio no trabalho 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

CÓDIGO DE CONDUITA
PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente de trabalho intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

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

Artigo 4.º

O CSSCD deve tratar todos os trabalhadores ou candidatos a emprego com igualdade e sem discriminação, designadamente:

a) Proporcionar igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere a acesso ao emprego, à formação profissional e promoção ou carreiras profissionais e às condições de trabalho;

b) Não privilegiar, prejudicar, beneficiar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever, em razão da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar ou económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Artigo 5.º

O denunciante de assédio e as testemunhas por si arroladas não podem ser sancionados disciplinarmente, 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 direito ao contraditório.

Artigo 6.º

1. Todo o trabalhador que seja vítima de assédio ou tenha conhecimento de factos, atos ou comportamentos suscetíveis de serem qualificados como tal, deve informar, de imediato, a Direção, através de comunicação escrita, em envelope fechado, unicamente inscrevendo no seu exterior a frase “queixa de assédio no trabalho” e inserindo no interior documento onde constem os factos, datas e outros elementos relevantes para o efeito.

2. A Direção escolhe o seu membro que, obrigado ao sigilo, se responsabiliza pela abertura do envelope e sua apresentação à reunião do órgão.

3. A Direção está obrigada ao sigilo, quer sobre a identificação dos alegados vítima, autor e testemunhas, quer sobre os factos, atos ou comportamentos ou qualquer outra informação constantes do documento supra referido.

4. A Direção, analisado o documento, deve proceder, de imediato, às averiguações necessárias, quer para efeitos disciplinares, quer para apresentação de queixa nas entidades que entenda competentes.

5. A Direção obriga-se a instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Artigo 7.º

A prática, por um ou vários trabalhadores, de qualquer facto, ato ou comportamento passível de ser considerado assédio no trabalho constitui uma infração disciplinar grave, suscetível de tornar imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

Artigo 8.º

1. A vítima de assédio no trabalho tem direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais.

2. A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é do empregador.

3. 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.

Artigo 9.º

1. Constitui fundamento para o despedimento com justa causa por iniciativa do trabalhador a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra e dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante.

3/4
TT
Hapellus
Laf

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

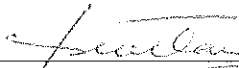
Artigo 10.º

1. O presente código de conduta entra em vigor depois de aprovado pela Assembleia Geral.

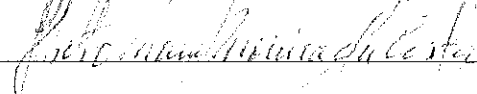
2. Este código, após a sua aprovação, vai ser afixado no edifício do CSSCD, junto aos serviços administrativos, em local visível, bem como noutros espaços onde funcionem serviços da Instituição, e publicitado em www.csscd.pt

APROVADO EM REUNIÃO DA DIREÇÃO REALIZADA EM 04 DE NOVEMBRO DE 2017

O PRESIDENTE DA DIREÇÃO,



O VICE-PRESIDENTE DA DIREÇÃO



A SECRETÁRIA

O TESOUREIRO

O VOGAL

