

## ÂMBITO DE APLICAÇÃO E PRINCÍPIOS GERAIS

### Artigo 1º

#### (Âmbito de aplicação)

O presente Código de Conduta aplica-se a todos os membros dos órgãos sociais da Associação Humanitária de Salreu, bem como a todos os seus trabalhadores.

### Artigo 2º

#### (Princípios gerais)

1. No exercício das suas funções, competências e tarefas, os titulares dos órgãos sociais e os trabalhadores da Associação Humanitária de Salreu devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da Instituição, com respeito pelos princípios da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.

2. Os titulares dos órgãos sociais e os trabalhadores da Associação Humanitária de Salreu não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais trabalhadores ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades da Instituição - nomeadamente, com base na raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, religião ou crença.

### Artigo 3º

#### (Comportamentos ilícitos)

1. Considerando que, nos termos do disposto no artigo 29º do Código do Trabalho, se entende por assédio “*o comportamento indesejado, nomeadamente 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, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”,* são expressamente proibidos, no âmbito e no exercício do objeto da Associação Humanitária de Salreu, os seguintes comportamentos suscetíveis de serem considerados como assédio no trabalho:

A) desvalorizar e desqualificar infundada e sistematicamente o trabalho feito por alguém;

B) promover o isolamento social de alguém;

C) ridicularizar, de forma direta ou indireta, determinada característica física ou psicológica de alguém;

D) fazer a alguém recorrentes ameaças de despedimento;

E) não atribuir a alguém permanentemente quaisquer funções profissionais (violando o seu direito à ocupação efetiva do posto de trabalho);

F) estabelecer a alguém sistematicamente metas de trabalho objetivamente impossíveis de atingir ou prazos cujo cumprimento seja objetivamente inexecutável;

G) atribuir a alguém sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à sua categoria profissional;

H) apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de outrem, sem identificar o respetivo autor;

I) divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas e infundadas sobre trabalhadores;

J) dar a alguém sistematicamente instruções de trabalho confusas, imprecisas e contraditórias;

K) pedir a alguém sistematicamente trabalhos urgentes, sem deles haver necessidade;

L) transferir o trabalhador de setor ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento laboral;

M) falar com alguém constantemente aos gritos, de forma a intimidá-lo;

N) criar a alguém sistematicamente situações objetivas de “stress”, de modo a provocar o respetivo descontrolo – por exemplo, alterações constantes no modo de execução das tarefas laborais ou transferências sistemáticas de local de trabalho.

2. é expressamente proibida a prática de assédio sexual no âmbito e no exercício do objeto da Associação Humanitária de Salreu – entendendo-se por assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, 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.

### Artigo 4º

#### (Infração disciplinar e procedimentos)

1. Sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a Associação Humanitária de Salreu instaurará procedimento disciplinar contra o(a) respetivo(a) autor(a), nos termos jus laborais aplicáveis, sem prejuízo de eventual responsabilidade civil e/ou criminal.

2. A Direção da Associação Humanitária de Salreu e os seus trabalhadores denunciarão quaisquer práticas de assédio em contexto laboral de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal às entidades competentes.

### Artigo 5º

(Qualificação jurídica e regime de proteção ao denunciante e testemunhas)

1. A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal legalmente prevista.
2. O denunciante da prática de assédio em contexto laboral 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, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

### Artigo 6º

(Publicidade da decisão)

Ocorrendo condenação da entidade patronal em processo de contraordenação pela prática de assédio em contexto laboral, a respetiva decisão condenatória será objeto de publicidade, nos termos legais.

### Artigo 7º

(Responsabilidade civil)

1. A prática de assédio confere à vítima o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.
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 resultante da prática de assédio é da Segurança Social, nos

---

termos legalmente previstos – a qual fica sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros de mora vincendos.

### Artigo 8º

(Comunicação de queixas de assédio em contexto laboral)

1. A Autoridade para as Condições do Trabalho disponibiliza endereços eletrónicos próprios para receção de queixas de assédio em contexto laboral e informação, no respetivo sítio na “internet”, sobre identificação de práticas de assédio e sobre medidas de prevenção, de combate e de reação a situações de assédio;

2. Constitui justa causa de resolução do contrato de trabalho pelo(a) trabalhador(a), para além de outros comportamentos da entidade patronal, a ofensa à sua integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pela entidade empregadora ou seu representante.

3. Nos termos legais, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação pela entidade patronal de outra sanção disciplinar alegadamente para punir uma infração do(a) trabalhador(a) quando tenha lugar até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos por este(a) efetuada, relativos a igualdade, não discriminação ou assédio.

## DISPOSIÇÕES FINAIS

### Artigo 9º

(Entrada em vigor e divulgação)

## CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE À PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

---

1. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção e sua subsequente divulgação junto de todos os trabalhadores.

2. O vertente Código de Conduta ficará disponível, para divulgação e consulta, no sítio de “internet” da Associação Humanitária de Salreu.

Aprovado na reunião da Direção de 21 de setembro de 2017.

A Direção,