

**CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO
NO CENTRO PADRE ALVES CORREIA**

Nos termos do artigo 127.º, n.º 1, alínea k) do Código do Trabalho, na redação dada pela Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto, o Centro Padre Alves Correia (CEPAC) adota o presente código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, adiante designado por CÓDIGO DE BOA CONDUTA.

Artigo 1.º

1. O CEPAC promove um ambiente de trabalho respeitador dos valores institucionais e isento de discriminação ou de situações de assédio de qualquer natureza, onde a diversidade, integração, justiça e equidade sejam protegidas.
2. O CÓDIGO DE BOA CONDUTA tem por objetivo prevenir, combater e eliminar comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho.
3. O CÓDIGO DE BOA CONDUTA aplica-se a todos quantos exercem atividade no CEPAC, com ou sem vínculo permanente, incluindo a Direção e o Conselho Fiscal, trabalhadores, prestadores de serviços, estagiários e voluntários.

Artigo 2.º

1. Para efeitos do 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, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
2. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou efeito referido no número 1.
3. O assédio é caracterizado pela intencionalidade e pela repetição.

Artigo 3.º

1. São suscetíveis de ser considerados como assédio, designadamente, os seguintes comportamentos:
 - a) Desvalorização persistente, sistemática, injustificada e desnecessária do comportamento pessoal ou profissional do trabalhador;
 - b) Descredibilização ou manipulação da reputação pessoal ou profissional do trabalhador, tendo por base, nomeadamente, a criação de rumores falsos ou comentários maliciosos;

- c) Prolação de comentários ofensivos e/ou depreciativos sobre a origem étnica, características físicas ou religião do trabalhador;
 - d) Promoção do isolamento social e do isolamento no local de trabalho do trabalhador;
 - e) Estabelecimento sistemático de metas e objetivos inatingíveis ou prazos inexequíveis;
 - f) Atribuição sistemática de funções estranhas ou desadequadas à profissão do trabalhador;
 - g) Não atribuição de funções ao trabalhador;
 - h) Apropriação sistemática de ideias, propostas, projetos e trabalhos sem identificação do seu autor;
 - i) Solicitação sistemática de trabalhos urgentes, sem necessidade efetiva;
 - j) Indicação sistemática de instruções de trabalho confusas e imprecisas;
 - k) Comunicação sistemática em tom e volume de voz desadequado, de modo a intimidar o trabalhador;
 - l) Criação sistemática de situações objetivas de *stress*, de modo a provocar o descontrolo na conduta do trabalhador.
2. São suscetíveis de ser considerados como assédio sexual, designadamente, os seguintes comportamentos:
- a) Repetição sistemática de observações sugestivas ou comentários jocosos sobre a aparência ou condução sexual de trabalhador;
 - b) Envio sistemático de imagens indesejadas de teor sexual a trabalhador;
 - c) Realização de telefonemas e envio de cartas, SMS ou e-mails indesejados de carácter sexual a trabalhador;
 - d) Contato físico intencional e não solicitado com trabalhador;
 - e) Convites e/ou pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, de forma expressa ou insinuada.

Artigo 4.º

1. O CEPAC procede, se e quando aplicável, à instauração de procedimento disciplinar sempre que tenha conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.
2. Sem prejuízo do disposto no número 1, a denúncia de assédio deve ser dirigida, por escrito, à Direção do CEPAC, pela vítima ou por qualquer outra pessoa que possa ter testemunhado ou ter suspeita fundamentada da prática de assédio.
3. Juntamente com a denúncia, devem ser apresentados os meios de prova com os quais a vítima ou o denunciante pretendam instruir o processo.

Artigo 5.º

1. O CEPAC garante a adequada proteção da vítima e da pessoa que relate uma alegada situação de assédio no trabalho, assim como o sigilo e confidencialidade das informações prestadas.
2. 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 contraordenacional desencadeado por assédio, até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório por parte daquele a quem o assédio é imputado.
3. Qualquer retaliação para com a vítima de assédio ou para com o denunciante ou testemunhas que relatem uma alegada situação de assédio no trabalho deve ser comunicada, por escrito, à Direção do CEPAC.

Artigo 6.º

As queixas de assédio em contexto laboral podem ser enviadas à Autoridade para as Condições do Trabalho ou à Inspeção-Geral de Finanças, nos termos do disposto no artigo 4.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto.

Artigo 7.º

Com o objetivo de prevenir situações de assédio no trabalho, o CEPAC promove a sensibilização e formação dos seus trabalhadores e voluntários, nomeadamente ao nível da gestão de conflitos.

Artigo 8.º

1. O CÓDIGO DE BOA CONDUTA foi aprovado pela Direção do CEPAC e entra em vigor na data da sua divulgação.
2. O CÓDIGO DE BOA CONDUTA é divulgado a todas as pessoas que exercem atividade no CEPAC e é publicitado no site da Instituição.