

Código de Conduta

ENQUADRAMENTO

CIVAS – Centro de Infância, Velhice e Acção Social da Senhora da Hora (doravante CIVAS) é uma Instituição Particular de Solidariedade Social, desenvolvendo trabalho nas seguintes áreas da infância e 3ª Idade tais como de creche, jardim-de-infância (pré-escolar), amas domiciliárias, centro de dia, centro de convívio, serviços de apoio domiciliário, estrutura residencial para idosos (lar) e outros, de acordo com a legislação aplicável e as condições de disponibilidade efetivas para a viabilidade dos mesmos.

A Fundação do CIVAS data de 15 de fevereiro de 1982, momento em que iniciou a sua atividade com Creche e Jardim-de-infância para 80 crianças, em equipamento construído pela Câmara Municipal de Matosinhos, e através de um primeiro Acordo de Cooperação com a Segurança Social.

Como registo histórico desse momento, assinalamos neste Breve Historial os 23 membros fundadores na qualidade de subscritores da escritura notarial da constituição do CIVAS, na Secretaria Notarial de Vila do Conde em 15 de fevereiro de 1982, a saber:

Alberto Sérgio Duarte de Viterbo e Silva (Falecido), Antero Ribeirinho de Almeida, António dos Santos Silva (Falecido), António José Sikes dos Santos Bizarro, António Martins Fernandes, António Oliveira Pinho Branco, António Teixeira da Cruz (Falecido), Bento José Pinheiro Santos (Falecido), Domingos Rodrigues Coutinho, Guilherme do Nascimento de Macedo Vilaverde, Jaime de Araújo Pereira Queirós (Falecido), João Manuel da Silva Correia, Joaquim Alves de Faria (Falecido), Jorge da Silva Macedo, José de Carvalho (Couto) (Falecido), José Manuel Ramos Penafort Campos (Falecido), José Narciso Rodrigues de Miranda, José Ribeiro Leal (Falecido), José Teixeira, Leonel da Silva Oliveira (Falecido), Manuel Marinho, Serafim Pereira Lopes e Sérgio Manuel Silva Oliveira Leite (Falecido).

Logo no ano seguinte à Fundação, em Janeiro de 1983, dos primeiros momentos da ação do CIVAS resultou a ampliação desta valência de apoio à infância para 150 crianças e, em Maio de 1985, em resposta às evidentes carências nessa área, o CIVAS iniciou a sua primeira ação orientada para o apoio à 3ª Idade, instalando em novo espaço cedido pelo Município, em articulação com a Junta de Freguesia da Senhora da Hora, à Rua Vasco Santana, uma secção de atividades de convívio para um primeiro núcleo de 40 utentes.

Posteriormente, já em 1990, correspondendo a uma proposta então formulada pela Instituto da Segurança Social, o CIVAS alargou a sua atividade a um novo e inovador programa de apoio à infância designado por “Amas Domiciliárias”, com o qual passou a

dh

contar com o serviço dedicado de 16 novas colaboradoras que, em suas casas, passam a responder eficientemente às necessidades de apoio de mais 64 crianças.

Porém, ao momento, porque algumas destas Amas se foram progressivamente aposentando e a Segurança Social deixou de dar continuidade à aceitação de novas candidaturas para formação de pessoal nesta área de trabalho, e nem mesmo procedeu a qualquer alternativa nesse sentido, o número de Amas que temos ao serviço é, desde setembro de 2020, de apenas 11 unidades, a correspondente a atividade atual com 44 crianças.

É ainda na década de 90, exatamente em 1995, que o Município de Matosinhos nos disponibiliza, para o início de novas valências na área da 3ª Idade, um importante equipamento no centro da Senhora da Hora, onde executamos profundas obras de reabilitação, adaptação e ampliação e, progressivamente, foram instaladas as novas valências de Centro de Convívio (CC), Centro de Dia (CD), Serviço de Apoio Domiciliário (SAD) e, já em 2001, o novo desafio que constituiu para o CIVAS a prestação do Serviço de Apoio Domiciliário Integrado (ADI), este último em ativa parceria com a ULS-M e a Segurança Social.

Inaugurado a 6 de fevereiro de 2009 por Sua Exa. Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, Dr. Vieira da Silva, o Canto d' Encanto (ERPI) concretiza um sonho antigo após 27 anos de trabalho na solidariedade social. Este moderno equipamento de Apoio à Terceira Idade resulta de um protocolo oportunamente celebrado entre Cooperativa de Habitação Económica As Sete Bicas e o CIVAS, tendo a Cooperativa elaborado o respetivo projeto, obtido o financiamento para a construção através do Instituto da Habitação e Reabilitação Urbana (IHRU), e promovido a construção do equipamento em parceria com o Município de Matosinhos, ficando a cargo do CIVAS a instalação, funcionamento e gestão do equipamento mediante Acordo de Cooperação com a Segurança Social.

A Residência Geriátrica (ERPI) Canto d'Encanto torna-se num belo espaço aberto à população matosinhense e à comunidade em geral, visando preencher uma lacuna na sociedade e proporcionar atividades e programas variados adequados a faixas etárias mais avançadas, mas ainda com experiências para partilhar.

O Canto d'Encanto começou a atividade em 2009 com capacidade para 50 clientes, distribuídos por 30 quartos, 20 dos quais duplos e 10 individuais, sempre totalmente lotados.

Em 2014, fruto de uma adequada readaptação de espaços que melhor pudessem assegurar as necessárias condições de sustentabilidade do equipamento, e por forma a ampliar o número de beneficiários da unidade, foram criados dois novos quartos triplos, aumentando para 56 o número de camas e clientes servidos.

Em 2015, ocorreu a decisão do Governo de extinção da resposta social de Apoio Domiciliário Integrado (ADI), cuja regulamentação tinha sido criada em 2001, passando desde então os seus utentes a integrar, progressivamente, a tradicional resposta em Serviço de Apoio Domiciliário (SAD), esta agora sem a participação do Ministério da Saúde.

Entre março de 2020 e meados de 2022, perante um quadro de atividade e de vida tão difícil e adverso como tivemos por força da pandemia covid-19, o CIVAS teve a capacidade e a qualidade de responder, com a enorme competência e empenho sem limites das suas equipas profissionais, às inúmeras dificuldades e condicionalismos das atividades prestadas nos três polos de serviço de infância e terceira idade, reduzidas e adaptadas que foram em função das diretrizes e orientações dimanadas da tutela, e bem assim dos consequentes planos de contingência que então definidos e ainda em parte vigentes no Lar.

Após a fase mais intensa e difícil deste processo, já no início de 2022, e em consequência de todo o ambiente de grandes dúvidas e enorme insegurança que nos levou ao encerramento forçado, e por muito tempo prolongado, da resposta social de Centro de Convívio, passamos a verificar que, infelizmente, a generalidade dos utentes deste serviço não mais se mostravam com a confiança e suficiente tranquilidade para retoma da sua frequência em condições de segurança e estabilidade exigidas.

Assim, e, não obstante termos desenvolvido diversas tentativas de contatos e ações diretas nesse sentido, não mais nos foi possível reunir um núcleo mínimo de antigos ou novos interessados capazes de viabilizar a retoma desta resposta social, pelo que, em concordância com a Segurança Social, nos vimos forçados a cessar, com efeitos a 1 de março 2022, o Acordo de Cooperação que detínhamos para esta resposta.

Nesta circunstância, e com o objetivo de podermos continuar com a dinamização de algumas antigas atividades direcionadas para os nossos seniores autónomos, foi-nos possível manter e continuar a prestar a realização semanal de 2 atividades informais (Folclore e Cavaquinho) destinadas ao entretenimento de um grupo de 24 seniores, que muito as apreciam e assim fazem parte do nosso quotidiano de ação coletiva.

Ao momento, para além das referidas atividades seniores, estas sem qualquer tipo de apoio público, dispomos de Acordos de Cooperação com o ISSS que abrangem seis respostas sociais com atividades para o total de 320 utentes.

Cientes de que a nossa Missão e Valores só se conseguem manter e perdurar através dos comportamentos dos membros dos órgãos sociais, trabalhadores, estagiários, voluntários, outros colaboradores e terceiros que atuem em nome e por conta da nossa Instituição, depositamos nestes documentos os as nossas melhores praticas éticas, deontológicas e organizacionais, para que sejam conhecidas por todos os que connosco trabalham e aqueles que querem conhecer os princípios pelos quais nos pautamos.



Assumimos uma postura de tolerância zero ao assédio nas suas mais diversas formas e apostamos diariamente na promoção de uma cultura de responsabilidade e de excelência, na certeza de que valorizaremos todos os que se adequem aos nossos princípios e valores essenciais e os que se desviem destes princípios e dos seus deveres decorrentes do Código do Trabalho serão responsabilizados disciplinarmente.

O presente Código de Conduta tem também como intuito prevenir e combater a prática de assédio no trabalho e pretende, nos termos da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, servir de referência aos seus destinatários no sentido de garantir a salvaguarda da integridade moral dos trabalhadores e outros colaboradores, assegurando, designadamente, o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade individual de cada um/a. Considera-se assédio sexual o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou efeito referido.

Por ser nosso objetivo manter e fazer perdurar os princípios e valores pelos quais sempre nos pautamos, exigimos dos nossos parceiros e colaboradores o respeito por estes, sob o princípio da transparência, confiança, qualidade, isenção e trabalho conjunto para o bem comum.

A Instituição CIVAS compromete-se a defender os valores da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho. Considera-se assédio todo o comportamento indesejado, sob forma verbal, não-verbal ou física, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger uma pessoa, de afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

ÂMBITO DE APLICAÇÃO E PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 1.º

Destinatários e âmbito de aplicação

1. Este Código de Conduta destina-se a todos os membros dos Órgãos Sociais, trabalhadores ou colaboradores (independentemente do vínculo contratual), utentes e quaisquer pessoas que participem ativamente nas atividades da Instituição, direcionadas para as crianças e idosos (doravante referidos como destinatários).

Em particular, todos os trabalhadores do CIVAS devem sentir-se protegidos contra qualquer tipo de assédio praticado sob qualquer forma, incluindo por meios eletrónicos ou outro tipo de comunicação, que possa afetá-los no seu local de trabalho ou em qualquer local em que exerçam funções.

2. Este Código não tem como objetivo se sobrepor aos princípios, deveres e obrigações que resultam do Código do Trabalho, dos Códigos Deontológicos dos trabalhadores abrangidos por Ordens e Associações profissionais, do Estatuto das IPSS, do Código

dos Contratos Públicos, ou outras regras legais ou regulamentares aplicáveis aos nossos trabalhadores, estagiários, voluntários e outros colaboradores, membros dos órgãos estatutários e terceiros. Deve este Código ser entendido como complementar a essas normas e a sua aplicação por todos os que connosco trabalham para os mesmos fins define a nossa identidade enquanto Instituição.

Artigo 2.º

Fins Estatutários

A instituição CIVAS foi, foi criada/fundada em 15/02/1982 tem a natureza de Associação Sem Fins Lucrativos (IPSS) e assume os seguintes fins:

A Associação CIVAS tem como objetivos principais a promoção e divulgação de atividades do âmbito da Segurança Social, nomeadamente todo o tipo de serviços de apoio à infância e à terceira idade, tais como de creche, jardim-de-infância (pré-escolar), amas domiciliárias, centro de convívio, centro de dia, serviços de apoio domiciliário, estrutura residencial para idosos (lar), unidade de cuidados continuados (ucc) e outros, de acordo com a legislação aplicável e as condições de disponibilidade efetivas para a viabilidade dos mesmos.

O seu âmbito de ação abrange a Freguesia da Senhora da Hora, podendo esta ser alargada ao Concelho de Matosinhos ou ao Distrito do Porto, desde que se justifique e a Assembleia Geral o delibere.

Artigo 3º

Condutas espectáveis dos Trabalhadores, Estagiários, Voluntários, Colaboradores, Membros dos Órgãos Sociais e outros terceiros

É espectável dos trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores, membros dos órgãos sociais e outros terceiros as seguintes condutas:

- a) Que cumpram com todas as obrigações legais e regulamentares aplicáveis, conscientes de que a sua violação implica responsabilidade disciplinar;
- b) Que trabalhem com profissionalismo, eficiência, zelo e responsabilidade, que cumpram com as funções que integram o seu conteúdo funcional, disponibilizando-se para desempenhar todas as funções que sejam afins ou diretamente relacionadas com estas e para as quais tenham competência, sempre que tal se revele necessário ao bom funcionamento e à prossecução dos objetivos da Instituição;
- c) Que respeitem e tratem com urbanidade e probidade todos os dirigentes – independentemente do órgão social a que pertençam, os superiores hierárquicos e todos os demais colegas e colaboradores, trabalhando num espírito de colaboração e



cooperação mútua, de modo a criarem e manterem boas condições de trabalho e um bom clima organizacional.

d) Que cumpram, respeitem e façam cumprir todas as regras de segurança e saúde no trabalho definidas pela Instituição, cooperando para a melhoria do serviço e apresentando sugestões de melhoria continua nos seus setores;

e) Que estejam disponíveis para aperfeiçoar e atualizar continuamente os seus conhecimentos, aptidões e competências, que sugiram ativamente ações de formação que se possam revelar relevantes para as suas funções e trabalhem de uma forma mais eficaz e eficiente, sugerindo boas praticas aplicáveis às suas funções e dos demais colegas;

f) Que garantam o sigilo, a confidencialidade, a reserva e máxima discrição sobre todas as informações a que tenham acesso, no exercício das suas funções, relativamente aos trabalhadores, estagiários, voluntários, outros colaboradores, terceiros e membros dos órgãos estatutários, não podendo usar de tais informações sem previa autorização dos próprios ou ao abrigo de uma imposição legal;

g) Que adotem um comportamento que dignifique o CIVAS durante o horário de trabalho e nas nossas instalações e mesmo fora destas;

h) Que respeitem e honrem o bom nome da Instituição, podendo ser sancionados disciplinarmente pelo uso indevido e desrespeitoso do nome da Instituição, dos membros dos órgãos sociais e todos os colaboradores, ou que difundam informações erradas e caluniosas que afete a entidade ou os seus membros e comunidade;

i) Conflito de interesses – todos os trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores, membros dos órgãos sociais e outros terceiros estão expressamente proibidos de participar em qualquer ato, contrato ou decisão suscetível de originar um conflito de interesses - qualquer situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da conduta ou decisão.

É suscetível de originar um conflito de interesses, a intervenção em qualquer situação em que:

- Tenha interesse, por si, como representante ou como gestor de negócios de outra pessoa, ou sendo beneficiário efetivo da mesma;

- Quando, por si ou como representante de outra pessoa, nela tenha interesse o seu cônjuge, algum parente ou afim em linha reta ou até ao 2.º grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenha uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil;

- Quando, por si, ou como representante de outra pessoa, tenha interesse em questão semelhante à que deve ser decidida ou quando tal situação se verifique em relação a pessoa abrangida pela alínea anterior;
- Quando, por si ou como representante de outra pessoa, nela tenha interesse pessoal;
- Quando tenha intervindo como perito ou mandatário ou haja dado parecer sobre a questão a resolver;
- Quando tenha intervindo no processo, como perito ou mandatário, o seu cônjuge, ou pessoa com quem viva em condições análogas ao dos cônjuges, parente ou afim em linha reta ou até ao 2.º grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil;
- Quando contra ele, seu cônjuge ou parente em linha reta esteja intentada ação judicial proposta pelo interessado ou pelo respetivo cônjuge;
- Quando se trate de recurso de decisão proferida por si, ou com a sua intervenção, ou proferida por qualquer das pessoas referidas na alínea b) ou com intervenção destas.

Sempre que se verifique qualquer situação de conflito de interesses o trabalhador deve, de imediato, pedir o seu afastamento invocando escusa ou suspeição.

j) Quando tenha sido nomeado ou encarregue de participar num concurso publico, intervir na seleção de um fornecedor, trabalhador ou outro terceiro, trabalhador ou membro de órgão social terá que entregar uma declaração de inexistência de conflito de interesses e/ou impedimento para que possa prosseguir com a sua intervenção sem pôr em causa a validade do ato, cessando tal intervenção quando o conflito de interesses se venha a verificar posteriormente.

k) Adoção de uma conduta de parcimónia, proteção e utilização apropriada dos bens e instrumentos de trabalho – os nossos trabalhadores devem zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o trabalho que lhes forem confiados pela Instituição, cuidando deles como se fossem seus e utilizando-os de forma eficiente, sendo-lhes absolutamente vedada qualquer utilização pessoal dos bens e instrumentos de trabalho.

l) Preservação do bom nome, símbolos e imagem da Instituição – é vedado aos trabalhadores, a utilização do nome, imagem institucional, equipamentos de trabalho e outros símbolos ou bens que os relacionem com a Instituição, fora do período e do local de trabalho. Todos estes bens devem ser devolvidos quando cessar o contrato de trabalho, não podendo continuar a ser utilizados por ex-trabalhadores em seu benefício próprio.



m) Lealdade – os nossos trabalhadores devem guardar lealdade à Instituição, aos seus princípios e interesses, devendo abster-se de praticar quaisquer atos ou omissões suscetíveis de prejudicar o bom nome ou a persecução dos fins estatutários da Instituição.

n) Assiduidade e Pontualidade – os trabalhadores devem comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, sendo a violação deste dever punida em sede de responsabilidade disciplinar;

o) Ofertas, favores, benefícios e outras regalias – os nossos trabalhadores estão expressamente proibidos de solicitar e aceitar qualquer pagamento, oferta, favor ou outro benefício, para si ou para interposta pessoa, pelo exercício das suas funções na Instituição. Estão apenas excecionadas as ofertas de diminuto valor e que representem um ato de mera cortesia, um costume local ou prática social que não possa ser considerada nem interpretada como passível de criar expectativas de favorecimento ou de tratamento preferencial (v.g. oferta de um bolo-rei no natal, ou um pacote de amêndoas na pascoa ou uma foto da criança no final do ciclo letivo);

p) Corrupção e Infrações conexas – é interdita qualquer prática de corrupção ou de infrações conexas aos trabalhadores, estagiários, voluntários, outros colaboradores e terceiros, bem como aos membros de órgãos sociais.

Os trabalhadores que, no âmbito da sua atividade profissional, identifiquem práticas, suscetíveis de consubstanciar um ato de corrupção ou infrações conexas, devem denunciar tal ato através do canal de denuncia interna.

q) Assédio no trabalho – a nossa Instituição tem uma posição de tolerância zero para com qualquer prática de assédio, sendo expressamente proibida a prática de assédio em qualquer das suas modalidades, moral ou sexual.

Artigo 4.º

Princípios gerais quanto a discriminação e assédio no trabalho

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os destinatários devem sempre atuar tendo em vista a prossecução dos interesses do CIVAS, no respeito pelos princípios da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.
2. Os destinatários não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação a outros destinatários ou a terceiros, com base em quaisquer categorias suspeitas, designadamente a raça ou etnia, o sexo, a orientação sexual, a idade, incapacidade ou deficiência física ou psíquica, opinião política, ideologia, religião, crença e filiação sindical.

Artigo 5.º Comportamentos ilícitos

1. Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio moral:

Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados;

Promover o isolamento social;

Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica pessoal;

Fazer recorrentes ameaças de despedimento;

Estabelecer sistematicamente objetivos impossíveis de atingir ou prazos impossíveis de cumprir;

Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à respetiva categoria profissional;

Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;

Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados, sem identificação do autor das mesmas;

Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento perante outros colegas e superiores hierárquicos;

Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento do CIVAS, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais;

Divulgar sistematicamente por qualquer meio, rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas;

Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;

Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;

Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;



Insinuar sistematicamente que o/a trabalhador(a) ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;

Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, orientação sexual, opção política, ideológica ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de outros colegas ou subordinados/as;

Transferir o/a trabalhador(a) de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;

Falar constantemente aos gritos ou de forma intimidatória;

Marcar o número de vezes e contar o tempo que o/a trabalhador/a demora na casa de banho;

Criar sistematicamente situações objetivas de stress que provoquem no(s) destinatário(s) da conduta o seu descontrolo, designadamente alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.

2. Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio sexual:

Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;

Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens indesejados e de teor sexual;

Realizar telefonemas, enviar cartas, sms, e-mails ou fazer publicações nas redes sociais indesejadas, de carácter sexual;

Promover o contacto físico intencional e não solicitado excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;

Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;

Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, de estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou meramente insinuada.

PROCEDIMENTO

Artigo 6.º **Infrações**

1. Sempre que o CIVAS tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta, e no caso de o/a infrator(a) ser trabalhador sujeito ao poder disciplinar da Instituição CIVAS, será instaurado processo disciplinar, a iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ou o superior hierárquico com competência disciplinar tomem conhecimento da infração, nos termos do nº 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho.
2. A instauração de procedimento disciplinar não prejudica a responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar relativamente a quaisquer destinatários(as) do presente Código de Conduta que cometam infrações que àquelas correspondam.
3. Os/As destinatários(as) do presente Código de Conduta têm o dever de denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação contraordenacional ou criminal pelas entidades competentes.

Artigo 7.º **Regime de proteção ao denunciante e testemunhas**

1. Será garantido um regime específico de proteção para o/a denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio.
2. Salvo quando atuem com dolo, é garantida proteção especial aos/as denunciante e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente até trânsito em julgado da respetiva decisão.
3. Nos termos do Código do Trabalho, presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada para punir uma infração, se esta tiver lugar até um ano após a denúncia ou após outra forma de reivindicação ou exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.
4. Os destinatários que denunciem infrações a presente código, de que tenham tido conhecimento no exercício das suas funções ou por causa destas não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

Artigo 8.º **Responsabilidade da Instituição**

1. A Instituição CIVAS é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, cujos termos serão fixados pelo Governo em regulamentação própria.

2. A prática de assédio pelo empregador ou por algum representante do mesmo, denunciada à Autoridade para as Condições no Trabalho, figurará entre os exemplos de justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do(a) trabalhador(a).
3. Quando esteja em causa a prática de assédio, fica vedada a dispensa da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória.

Artigo 9.º **Formalização de denúncias**

Nos termos de regulamentação própria, serão disponibilizados e divulgados pela Autoridade para as Condições do Trabalho os endereços eletrónicos próprios para receção de denúncias de assédio em contexto laboral.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 10.º **Vigência e divulgação**

1. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção da Instituição CIVAS e respetiva divulgação a todos os demais destinatários(as).
2. O presente Código de Conduta será ainda disponibilizado no sítio de internet da IPSS, bem como afixado nos locais habituais.
3. Será dada aos trabalhadores os devidos esclarecimentos sobre o conteúdo do presente Código, o qual passará a partir desse momento a ser vinculativo com a consequência disciplinar e criminal para qualquer ato ou comportamento que viole estas normas.

Senhora da Hora, 27 janeiro de 2025

A Direção,

