



**CENTRO COMUNITÁRIO DA QUINTA DO CONDE**  
de pessoas por a pessoas

**CÓDIGO DE CONDUTA DO  
CENTRO COMUNITÁRIO DA  
QUINTA DO CONDE**



Handwritten notes and signatures in blue ink on the right margin, including the name 'H. P. P.' and several illegible signatures.

## Índice

Artigo 1.º - Objetivo .....	3
Artigo 2.º - Utilização do Código de Conduta .....	3
Artigo 3.º - Leis e Regulamentos .....	4
Artigo 4.º - Anti-Suborno.....	4
Artigo 5.º - Conflito de Interesses .....	5
Artigo 6.º - Parceiros .....	5
Artigo 7.º - Concorrência Justa.....	5
Artigo 8.º - Direitos Humanos .....	6
Artigo 9.º - Segurança e Saúde no Trabalho .....	6
Artigo 10.º - Diversidade e Inclusão .....	8
Artigo 11.º - Assédio no Trabalho .....	9
a) Definições e Clarificação de Conceitos Assédio Sexual.....	9
b) Assédio Moral.....	10
Artigo 12.º - Denúncia .....	11
Artigo 13.º - Direitos no Trabalho .....	13
Artigo 14.º - O Ambiente.....	14
Artigo 15.º - Sustentabilidade .....	14
Artigo 16.º - Disposições Finais .....	15





Handwritten notes and signatures in blue ink on the right margin, including a circle and several illegible signatures.

### **Liderança**

É da responsabilidade dos superiores e de todos os colaboradores dar um bom exemplo, seguindo o Código de Conduta e garantindo que os outros também o fazem.



### **Artigo 3.º - Leis e Regulamentos**

---

Enquanto Instituição, cumprimos as leis, regras e regulamentos em tudo o que fazemos.

- A instituição deve respeitar e zelar pelo cumprimento escrupuloso das normas legais e regulamentares às suas atividades;
- Os colaboradores do Centro Comunitário da Quinta do Conde não devem, em nome da Instituição e no âmbito da sua atividade, violar a lei geral e a regulamentação específica aplicável.

#### ***O que se espera de si***

Todos têm a responsabilidade de seguir a lei e as políticas da Instituição e para isso são fornecidos ferramentas e conhecimentos aos nossos colaboradores para garantir que isto seja possível.

### **Artigo 4.º - Anti-Suborno**

---

#### ***Conduzimos a nossa atuação de forma justa e legal***

Um suborno é quando algo de valor é dado ou recebido em troca de uma vantagem desonesta. O suborno pode assumir muitas formas.

Não nos envolvemos em subornos de espécie alguma.

Isto inclui subornos pagos ou recebidos por parceiros de negócios em nosso nome.



## Artigo 5.º - Conflito de Interesses

---

Respeitamos a privacidade dos nossos colaboradores e, normalmente, não nos interessa a conduta pessoal fora do trabalho. No entanto, quando as atividades pessoais, sociais ou financeiras de um colaborador interferem ou possam interferir com a lealdade e objetividade do colaborador para com a Instituição, poderá haver conflito de interesses.

Garantimos a transparência das decisões e ajudamos as pessoas a tomarem decisões quando surge um potencial conflito de interesses.

## Artigo 6.º - Parceiros

---

Só colaboramos com parceiros rigorosos, honestos e competentes. Estes parceiros têm de compreender e respeitar os nossos valores, e nós precisamos de tomar medidas para garantir que é o caso.

Os fornecedores, prestadores de serviços e outros parceiros com quem trabalhamos devem:

- Fornecer um serviço profissional genuíno;
- Ser qualificados para executar o serviço;
- Ter boa reputação;
- Ser pagos apenas pelo valor real desse serviço;
- Agir ao abrigo de um contrato válido e adequado.

## Artigo 7.º - Concorrência Justa

---

Conduzimos a Instituição de forma justa e legal.

Estamos empenhados no princípio da concorrência justa, aberta e livre, e conduzimos a nossa atuação de forma justa e legal.

Este princípio é importante para nós, não apenas porque é a lei, mas porque é aquilo em que acreditamos:

Handwritten notes and signatures in blue ink on the right margin, including the letters 'JA' at the top and several illegible signatures below.



- Garantimos que todos os acordos, assinados ou de outra forma autenticados, estão em conformidade com as leis da concorrência ao nível global e local;
- Não nos envolvemos em práticas de fixação de preços, partilha do mercado, limitação de produção, licitação fraudulenta ou outras práticas anti concorrenciais;
- Se tivermos uma posição de liderança no mercado, não agimos de forma abusiva em relação a esta posição de liderança ou que viole a legislação local ou outras leis.

## Artigo 8.º - Direitos Humanos

---

Respeitamos e apoiamos os Direitos Humanos internacionalmente proclamados.

Estamos empenhados em respeitar os Direitos Humanos de acordo com os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos e o Pacto Global das Nações Unidas. O nosso compromisso abrange qualquer impacto adverso que possamos causar, contribuir ou estar associados através das operações da empresa e das relações comerciais.

- Fornecemos orientação para as nossas políticas sobre Direitos Humanos, tanto interna como externamente;
- Revemos continuamente os processos de devida diligência, políticas e riscos relativos aos Direitos Humanos, para garantir que temos em prática os procedimentos corretos para gerir eficazmente quaisquer problemas.

## Artigo 9.º - Segurança e Saúde no Trabalho

---

Preocupamo-nos com a segurança e promovemos um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos os nossos colaboradores e parceiros. Queremos que todos tenham um ambiente de trabalho seguro e saudável.

- Temos normas claras de saúde e segurança, que esperamos que todos cumpram;
- Desafiemos constantemente as nossas normas para garantir que evitamos acidentes no local de trabalho;

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the name "Francisco" and other illegible marks.



- Não permitimos nenhum tipo de consumo de álcool, drogas ou outras substâncias no local de trabalho e apoiamos colaboradores com problemas de abuso de substâncias.

Legislação aplicável: Artigo 283.º do Código do Trabalho

### **Artigo 283.º**

#### **Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

- 1 - O trabalhador e os seus familiares têm direito à reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.*
- 2 - As doenças profissionais constam da lista organizada e publicada no Diário da República.*
- 3 - A lesão corporal, perturbação funcional ou a doença não incluídas na lista a que se refere o número anterior são indemnizáveis desde que se prove serem consequência, necessária e direta, da atividade exercida e não representem normal desgaste do organismo.*
- 4 - A lei estabelece as situações que excluem o dever de reparação ou que agravam a responsabilidade.*
- 5 - O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade pela reparação prevista neste capítulo para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.*
- 6 - A garantia do pagamento das prestações que forem devidas por acidentes de trabalho que não possam ser pagas pela entidade responsável, nomeadamente por motivo de incapacidade económica, é assumida pelo Fundo de Acidentes de Trabalho, nos termos da lei.*
- 7 - A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais é assumida pela segurança social, nos termos da lei.*
- 8 - A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é do empregador.*
- 9 - 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.*

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin.







- Não aceitamos qualquer tipo de assédio, nomeadamente, ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador.

## Artigo 11.º - Assédio no Trabalho

---

### ***a) Definições e Clarificação de Conceitos Assédio Sexual***

O assédio sexual é um conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa. Geralmente são reiterados podendo também ser únicos e de carácter explícito e ameaçador.

O assédio sexual, desmultiplicado em quatro dimensões pode ser caracterizado por:

#### ***Insinuações sexuais***

- Piadas ou comentários sobre o seu aspeto que o tenham ofendido;
- Piadas ou comentários ofensivos sobre o seu corpo;
- Piadas ou comentários ofensivos de carácter sexual.

#### ***Atenção sexual não desejada***

- Convites para encontros indesejados;
- Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual;
- Propostas indesejadas de carácter sexual através de e-mail, SMS ou através de sites e redes sociais;
- Telefonemas, cartas, SMS, e-mails ou imagens de carácter sexual ofensivos;
- Olhares insinuantes;
- Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada.

#### ***Contacto físico e agressão sexual***

- Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar);
- Agressão ou tentativa de agressão sexual.

VK  
cel  
#rosa  
D  
JA  
AB  
H  
SP.



Handwritten notes in blue ink on the right margin, including a large asterisk at the top and several illegible signatures or initials.

**Aliciamento:**

- Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.

**b) Assédio Moral**

O assédio moral é um conjunto de comportamentos indesejados percebidos como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física. Tem como objetivo diminuir a autoestima da/s pessoa/s alvo e, em última instância pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho. As vítimas são envolvidas em situações perante as quais têm em geral dificuldade em defender-se.

Tal como o assédio sexual, o assédio moral pode ser operacionalizado em quatro dimensões:

**Isolamento social**

- Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto em relação a colegas;
- Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto com chefias.

**Perseguição profissional**

- Definição de objetivos impossíveis de atingir;
- Desvalorização sistemática do trabalho;
- Funções desadequadas.

**Intimidação**

- Ameaças sistemáticas de despedimento;
- Ter sido alvo de situações de stress com o objetivo de provocar descontrolo.

**Humilhação pessoal**

- Ter sido humilhado devido a características físicas psicológicas ou outras.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including the name 'Prosa'.

## Artigo 12.º - Denúncia

---

1 - O trabalhador/a que considere ser alvo de assédio no trabalho deve reportar a situação ao seu/sua superior hierárquico, seguido do responsável pelos recursos humanos e encaminhado para a Direção.

2 - Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio ou que um colaborador praticou infração disciplinar por práticas de assédio podem participá-la ao superior hierárquico daquele e devem prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.

3 - As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções na Instituição são objeto de queixa, a efetuar pela Direção da Instituição, pela vítima ou por qualquer colaborador que deles tenha conhecimento, junto das autoridades policiais ou tribunal, consoante o caso.

4 - Caso se comprove que a denúncia não é verdadeira, pode haver lugar a procedimento judicial, designadamente com fundamento na prática de um crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos do artigo 365.º do Código penal.

Legislação aplicável: Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto

Reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à [Lei n.º 7/2009](#), de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à [Lei n.º 35/2014](#), de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo [Decreto-Lei n.º 480/99](#), de 9 de novembro.

### Artigo 29.º

5 - A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.



JA  
CA  
Pais  
JA  
JA  
JA  
JA  
JA

6 - 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.

### **Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia**

1 - A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática(s) de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da(s) vítima e do(s) assediante(s), bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

2 - A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.

3 - Objeto de queixa crime junto dos órgãos de polícia ou tribunal, pode ser ainda denunciado para a APV:

### **Aplicação na regulação de relações profissionais**

- O compromisso de tolerância zero é parte integrante dos contratos de aquisição de bens e serviços, sendo as entidades ou pessoas contratadas;
- O compromisso de tolerância zero é parte integrante dos contratos de trabalho e dos acordos coletivos de trabalho.

### **Averiguação e resolução**

- O processo de averiguação e resolução deve ser conduzido pelo trabalhador responsável dos recursos humanos, sendo o processo encaminhado para a Direção;
- O processo de averiguação e resolução garante a igualdade e a transparência de todos os procedimentos a todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciada e testemunhas);

IMP		2025	P. 12/15
-----	--	------	----------



- O processo de averiguação e resolução garante o anonimato de todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciada e testemunhas).

### **Sanções**

- Os/as trabalhadores/as envolvidos/as em comportamento proibido por esta política, bem como aqueles/as que fizerem denúncias de má-fé, estarão sujeitos a ação disciplinar;
- A prática e a tentativa de assédio sexual e/ou moral e a retaliação pelos/as fornecedores/as ou utentes da Instituição resulta na imediata cessação contratos de fornecimento de bens ou serviços;
- A reincidência em comportamentos abusivos por parte de um/uma trabalhador/a ou colaborador/a (tendo como alvo a mesma pessoa ou outra) pode resultar na imediata cessação de contrato de trabalho ou à cessação de contratos de fornecimento de bens ou serviços.

### **O que se espera de si:**

Esperamos que trate sempre todos os seus colegas, coordenadores e Direção com respeito.

- Respeite sempre as diferenças culturais;
- Baseie sempre as suas decisões de trabalho nos méritos dos indivíduos para evitar qualquer discriminação;
- Nunca faça nem envie comentários ou mensagens contra um terceiro.

## **Artigo 13.º - Direitos no Trabalho**

---

Respeitamos e promovemos os direitos dos nossos colaboradores no trabalho.

- Apoiamos o direito à liberdade dos nossos colaboradores e reconhecemos o seu direito de fazer parte de um sindicato;
- Pagamos aos nossos colaboradores um salário justo pelo seu trabalho e fornecemos pausas laborais e férias pagas, de acordo com a legislação.

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin.



Handwritten notes in blue ink on the right margin, including a vertical list of names and initials, and a circled 'A'.

### ***O que se espera de si:***

Enquanto colaborador deverá mostrar respeito pelos seus colegas e por qualquer outra pessoa com quem tenha contacto durante o trabalho.

- Respeite sempre o direito de cada um de se juntar a um sindicato, de escolher o sindicato ou de tomar a decisão de não se juntar a um sindicato;
- Esteja sempre alerta relativamente às questões de trabalho infantil e forçado, não apenas nas nossas instalações, mas também dos nossos parceiros.

## **Artigo 14.º - O Ambiente**

---

Apoiamos a proteção do ambiente através das nossas políticas e ações. Preocupamo-nos com o ambiente e procuramos sistematicamente reduzir o impacto ambiental das nossas atividades.

- Promovemos a utilização de materiais mais seguros e trabalhamos para reduzir o impacto ambiental dos mesmos;
- Revidemos continuamente todas as nossas operações para minimizar o desperdício e para reduzir a nossa pegada ecológica;
- Assumimos compromissos com os nossos colaboradores e parceiros para garantir que aderem a práticas ambientalmente responsáveis e que garantam a sustentabilidade do planeta.

## **Artigo 15.º - Sustentabilidade**

---

### ***Reciclagem***

Na Instituição sensibilizamos para a importância de fazer o encaminhamento seletivo do lixo e dos resíduos, é um exemplo simples e que cada pessoa pode pôr em prática para ajudar a proteger o meio ambiente.

### ***Racionalizar o consumo de energia e água***



Preocupamo-nos em sensibilizar os colaboradores para minimizarem o desperdício de energia e água podendo desta forma fazer a diferença no propósito da sustentabilidade da empresa e do planeta.

Para isso, atos como desligar aparelhos eletrónicos quando não estão em uso, assim como lâmpadas e aproveitar a luz solar o máximo possível são exemplos de como é possível racionalizar o consumo de energia.

Como exemplos de ações individuais para economizar o consumo de água e colaborar com a sustentabilidade, destaca-se:

- Aproveitar a água da chuva para regar plantas;
- Estar sempre atento aos vazamentos de água nas torneiras e canos para que possam ser consertados rapidamente;
- Fechar torneiras quando não estiverem sendo usadas.

## Artigo 16.º - Disposições Finais

---

O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção do Centro Comunitário da Quinta do Conde e respetiva divulgação a todos os demais destinatários.

Quinta do Conde, 05 de fevereiro de 2025

A Direção

Litor António  
Liliana Alves  
Francisca Rosa  
Elena Silva  
António Marques da Costa  
Albino José  
António Mendes  
Jesús

2021