



CODIGO DE CONDUTA DO CATI

ENQUADRAMENTO

O C.A.T.I., Centro de Apoio à Terceira Idade, é uma Instituição Particular de Solidariedade Social (I.P.S.S.), sem fins lucrativos, que desenvolve a sua actividade social na área da Terceira Idade, ficando sediada na Rua da Igreja Velha n.º 160, numa das extremidades da Vila de S. Mamede Infesta. É gerida por uma direcção voluntária, não remunerada, constituída por cinco elementos: Drª Graça Guimarães - Presidente; Engª Marília Ferreira - Vice-presidente; Sr. Eduardo Rocha – Tesoureiro; Drª Margarida Castro - Secretária e Drª Lucília Domingues -Vogal.

A ideia de se formar um centro para apoiar os idosos mais carenciados na cidade de S. Mamede Infesta, surgiu nos finais dos anos 70, quando um grupo de cidadãos preocupados, vira a desumanidade em que viviam várias famílias, num estado de miséria e incapacidade monetária até para arcar com necessidades básicas como a alimentação.

Começaram a dar o lanche uma vez por semana (Terça-feira) numa antiga sede de um partido político, (CDS) em seguida iniciaram um serviço de tratamento de roupas, e à medida que podiam, resolviam problemas de infiltrações de águas, vidros partidos e portas empenadas nas casas de idosos desfavorecidos. Nestas tardes havia também tempo para o convívio e a animação, enchendo de alegria muitas pessoas sofridas, ansiando um carinho e um conforto para amaciar as amarguras da vida.

Foi através deste núcleo que se pode constatar grandes dificuldades e carências sociais, numa população envelhecida que não tinha ninguém a quem pedir apoio. Os idosos aumentavam de dia para dia e havia a necessidade de construir-se um Centro de Dia.

O grupo decidiu tomar a seu cargo este projecto. Foi criada uma comissão instaladora formada pelo Dr. Gil da Costa, D.ª Lídia Ranito, D.ª Carolina Costa, Eng. Marília Ferreira, D.ª Irene Granhão, Sr. Joaquim Ribeiro, Sr. Juvenal Ribeiro, Dr. José M. Quelhas Lima, Sr. Alfeu Midões e Dr. Rui Sá e Guerra.

Em 12 de Novembro de 1982 foi legitimada uma instituição privada de solidariedade social com o intuito da construção do Centro de Dia denominada por Centro de Apoio à Terceira Idade.

Após muitas diligências, preocupações e desânimos à mistura, conseguiu-se uma preciosa ajuda da Câmara Municipal de Matosinhos, no nome do seu Presidente da Câmara, Sr. Narciso Miranda, que deu terreno, o projecto e pagou grande parte da obra.

A Segurança Social participou com a percentagem que na altura estava em vigor e tivemos outras ajudas de cidadãos e sócios anónimos.

O Centro de Dia foi inaugurado a 25 de Novembro de 1989 para orgulho de todos os que batalharam e fizeram com que esta obra se concretizasse, pelo Dr. Silva Peneda, ilustre Mamedense.



CODIGO DE CONDUTA DO CATI

Com a entrada do Centro de Dia em funcionamento, novas necessidades foram descobertas. Iniciou-se o Apoio Domiciliário, serviço que foi pioneiro no Concelho de Matosinhos e que atendia as necessidades daqueles que não podiam estar em Centro de Dia muitas vezes por estarem acamados. No Centro de Dia, o apoio só se podia fazer de Segunda-feira a Sexta-feira limitado no horário das 9h00 da manhã às 18h00 da tarde. Como eram resolvidos os feriados? E os fins-de-semana? Como podiam viver condignamente se á noite não tinham o que comer ou passavam frio? Destas e de outras inquietações nasceu a ideia da construção de um “Lar”, uma casa que pudesse acolher os mais necessitados dando-lhes carinho, atenção, conforto, higiene, cuidados médicos e muita dignidade para estes viverem os últimos anos de suas vidas.

Com a mesma vontade e querer de tornar sonhos realidade, foi-se de novo á Câmara Municipal de Matosinhos para explanar as nossas angústias, o nosso desespero face a uma realidade que vive entre nós: as dificuldades dos idosos da Cidade de S. Mamede Infesta.

O apelo foi ouvido de novo pelo Sr. Presidente da Câmara, Narciso Miranda e todo o seu elenco tais como a Dr.ª Palmira Macedo e o Dr. Guilherme Pinto. Foi-nos dado o terreno, o projecto e uma verba para a construção. A Segurança Social deu também uma ajuda significativa, mas ficando ainda assim aquém do que era necessário para uma obra desta envergadura.

Com muito sacrifício mas sempre com a premissa de querer é poder, foi inaugurado o Lar do C.A.T.I., a 8 de Novembro de 1997, com capacidade na altura, para 53 utentes, capacidade que neste momento é de 66 utentes.

No ano de 2001, iniciou outra valência, o Centro de Convívio.

O Centro de Apoio á Terceira Idade **tem cinco respostas sociais em funcionamento: Lar; Centro de Dia; Apoio Domiciliário, Centro de Convívio e Cantina Social** onde dá apoio a cerca de 200 utentes e tem cerca de 1000 sócios. A Instituição possui inúmeras actividades lúdicas tais como natação, trabalhos manuais, estimulação cognitiva, tuna, ginástica, alfabetização, ginástica de reabilitação, jogos de salão entre outros, e mantém acordos e parcerias com o Instituto de Emprego e Formação Profissional, Escola Superior de Educação do Porto, Faculdade de Ciências e Desporto e Educação Física e Escola Abel Salazar, Centro Dr. Leonardo de Coimbra, Junta de Freguesia e Câmara Municipal de Matosinhos.

O C.A.T.I. é uma das maiores Instituições de Terceira Idade do Concelho de Matosinhos e o orgulho da Cidade de S. Mamede Infesta, empregando neste momento 76 funcionários, inclui 4 técnicos sociais, 1 psicóloga, 1 fisioterapeuta, 3 enfermeiros do quadro e 5 prestadores de serviços, tais como enfermeiro responsável, médico, nutricionista, técnico informático e professora de ginástica. Contamos também com o apoio de uma equipa de voluntários formados por cerca 15 elementos. Porém, não estamos acomodados ao trabalho já efectuado. Sentimos que há ainda muito a melhorar e algo mais a fazer.

Nestes anos, actividade e aprendizagem tem sido uma constante, daí a nossa continuidade no apoio e da prestação do melhor serviço a todos aqueles que de nós necessitam.



CODIGO DE CONDUTA DO CATI

Referimos ainda que neste momento o orçamento anual do CATI tem já um valor muito significativo, próximo dos 2.000.000,00 €.

Cientes de que a nossa Missão e Valores só se consegue 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 neste documento as nossas melhores práticas éticas, deontológicas e organizacionais, para que sejam conhecidas por todos os que conosco 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 carácter 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.

O Centro de Apoio à Terceira Idade de S. Mamede de Infesta, 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, Centro de Apoio à Terceira Idade de S. Mamede de Infesta – CATI, (doravante referidos como destinatários).

Em particular, todos os trabalhadores do Centro de Apoio à Terceira Idade – CATI, 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



CODIGO DE CONDUTA DO CATI

terceiros. Deve este Código ser entendido como complementar a essas normas e a sua aplicação por todos os que conosco trabalham para os mesmos fins define a nossa identidade enquanto Instituição.

Artigo 2.º

Fins Estatutários

O Centro de Apoio à Terceira Idade – CATI, em 12 de Novembro de 1982, publicada no DR III série – nº 283 de 09.12.1982, tem a natureza de jurídica de Associação e assume os seguintes fins:

O Centro de Apoio à Terceira Idade – CATI, assume-se como um agente activo do sector solidário no concelho de Matosinhos, dando uma resposta comungada e coordenada com os imperativos de desenvolvimento social e do bem-estar da comunidade envolvente, proporcionando particularmente serviços que respondam às necessidades de acompanhamento, de melhoria da qualidade de vida e de lazer da respectiva população idosa e seus cuidadores informais.

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 práticas 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 Centro de Apoio à Terceira Idade – CATI, durante o horário de trabalho e nas nossas instalações e mesmo fora destas;



CODIGO DE CONDUTA DO CATI

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 por 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.



CODIGO DE CONDUTA DO CATI

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 do idosos aquando da sua partida);

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 pratica 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 Centro de Apoio à Terceira Idade – CATI, 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;



CODIGO DE CONDUTA DO CATI

- 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 Centro de Apoio à Terceira Idade – CATI, 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 Centro de Apoio à Terceira Idade – CATI, 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 Centro de Apoio à Terceira Idade - CATI, 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.



CODIGO DE CONDUTA DO CATI

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 denunciantes 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 ao 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. O Centro de Apoio à Terceira Idade – CATI, 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.



CODIGO DE CONDUTA DO CATI

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 9.º

Vigência e divulgação

1. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção do Centro de Apoio à Terceira Idade - CATI 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 uma ação de formação, sensibilização, 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.

S. Mamede Infesta, 10 de Fevereiro de 2025




(A Presidente da Direção)