



CÓDIGO DE CONDUTA

ENQUADRAMENTO

FUNDAÇÃO OBRA DE S. JOSÉ OPERÁRIO (FOSJO) é uma Instituição Particular de Solidariedade Social, que desenvolve a sua actividade nas seguintes áreas:

A Fundação Obra de S. José Operário, de ora em diante designada abreviadamente por FOSJO, é uma pessoa jurídica canónica de natureza pública da Igreja Católica, criada por iniciativa do Cenáculo das Cooperadoras Apostólicas, erecta canonicamente por decreto de D. David de Sousa, no dia 22 de Dezembro de 1974 como Associação de Fiéis e participada ao Governo Civil de Évora no dia 30 de Abril de 1975, que viu reformados e aprovados os seus Estatutos e alterada a sua natureza jurídica para Fundação de Solidariedade Social por Decreto do Arcebispo de Évora, D. Maurílio Jorge Quintal de Gouveia, no dia 26 de Janeiro de 1984, mantendo-se sob sua vigilância e tutela de acordo com o ordenamento jurídico decorrente da Concordata celebrada entre o Estado Português e a Santa Sé em 7 de Maio de 1940 e alterada em 18 de Maio de 2004.

Segundo o Direito Concordatário, a FOSJO é uma pessoa jurídica canónica constituída por decreto da Autoridade eclesiástica nos termos previstos no parágrafo anterior, a que o Estado Português reconhece personalidade jurídica civil, que se rege pelo Direito Canónico e pelo Direito Português, aplicados pelas respectivas autoridades, e tem a mesma capacidade civil que o Direito Português atribui às pessoas colectivas de direito privado, sem fim lucrativo, gozando dos mesmos direitos e benefícios atribuídos às Instituições Particulares de Solidariedade Social, nos termos dos arts 10º, 11º e 12º da Concordata de 2004.

Segundo o Direito Português, a FOSJO é uma Pessoa Colectiva Religiosa, qualificada como Instituição da Igreja Católica canonicamente erecta, reconhecida como Instituição Particular de Solidariedade Social, sem fins lucrativos e de utilidade pública, nessa qualidade registada no dia 19 de Julho de 1984 na Direcção-Geral da Segurança Social com a inscrição n.2 45/84, no Livro nº 2, das Fundações de Solidariedade Social e adopta a forma de Fundação de Solidariedade Social, sem prejuízo do espírito e disciplina religiosa que a informa, regendo-se pelas disposições do Estatuto das Instituições Particulares de Solidariedade Social e demais normas aplicáveis, desde que no respeito pelas disposições da Concordata de 2004.

A FOSJO foi criada para a prossecução dos seus fins próprios previstos nos seus Estatutos, sendo por isso uma entidade autónoma, jurídica e patrimonialmente que, no exercício da sua actividade própria, não exerce fins ou comissões de outras entidades, sem prejuízo da sua articulação programática com outras pessoas jurídicas canónicas e da sujeição à legislação canónica universal e particular, especificamente em matéria de vigilância do Ordinário do Lugar.

A FOSJO tem por objectivo a promoção humana global da família, abrangendo adultos, jovens e crianças provenientes das classes mais desfavorecidas, às quais dará preferência.

Na orientação e formação moral dos utentes, a FOSJO tem como base a Religião Católica.

Na prossecução dos seus fins, a FOSJO deverá orientar a sua acção sócio-caritativa à luz da Doutrina Social da Igreja tendo em conta, entre outros, os seguintes princípios inspiradores e objectivos:

- a) *O conceito unitário e global da pessoa humana e o respeito pela sua dignidade;*
- b) *O aperfeiçoamento cultural, espiritual, social e moral de todos os beneficiários;*
- c) *A promoção integral de todos os utentes, num espírito de solidariedade humana, cristã e social;*
- d) *A promoção de um espírito de integração comunitária, de modo a que as populações e os seus diversos grupos se tornem promotores da sua própria valorização;*
- e) *O espírito de convivência e de solidariedade social como factor decisivo de trabalho comum, tendente à valorização integral dos indivíduos, das famílias e demais agrupamentos da comunidade;*
- f) *O desenvolvimento do sentido de solidariedade e da criação de estruturas de partilha de bens, fomentando o voluntariado;*
- g) *O respeito pela liberdade de consciência, formação cristã aos seus beneficiários e a não permissão de qualquer actividade que se oponha aos princípios cristãos;*
- h) *O incentivo do espírito de convivência humana como factor decisivo do trabalho em comum tendente à valorização integral das pessoas e das famílias;*
- i) *A prioridade à protecção das pessoas mais pobres e desfavorecidas ou atingidas por calamidades, mobilizando para tal os recursos humanos e materiais necessários à criação e manutenção de estruturas de apoio às famílias ou a determinados sectores da população, como aos idosos, aos jovens e às crianças;*
- j) *A resposta possível a todas as formas de pobreza, exercendo assim a sua finalidade sócio-caritativa;*
- k) *Os benefícios da cooperação com os grupos permanentes ou ocasionais que, no âmbito local ou regional, se ocupem da promoção, assistência e melhoria da vida das populações;*
- l) *A utilidade de recurso a grupos de trabalho tecnicamente preparados e devidamente qualificados;*
- m) *A escolha dos seus próprios agentes (administradores, trabalhadores, colaboradores, voluntários) de entre pessoas que partilhem, ou pelo menos respeitem, a identidade católica das obras de caridade;*
- n) *A aceitação da coordenação do Ordinário do Lugar, em compatibilidade com a sua autonomia jurídica de acordo com os Estatutos.*

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. 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 FOSJO 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 Fundação Obra de S. José Operário (FOSJO) (doravante referidos como destinatários).

Em particular, todos os trabalhadores da FOSJO 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 sobrepor-se 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

1. A Fundação Obra de S. José Operário, de ora em diante designada abreviadamente por FOSJO, é uma pessoa jurídica canónica de natureza pública da Igreja Católica, criada por iniciativa do Cenáculo das Cooperadoras Apostólicas, erecta canonicamente por decreto de D. David de Sousa, no dia 22 de Dezembro de 1974 como Associação de Fiéis e participada ao Governo Civil de Évora no dia 30 de Abril de 1975, que viu reformados e aprovados os seus Estatutos e alterada a sua natureza jurídica para Fundação de Solidariedade Social por Decreto do Arcebispo de Évora, D. Maurílio Jorge Quintal de Gouveia, no dia 26 de Janeiro de 1984, mantendo-se sob sua

vigilância e tutela de acordo com o ordenamento jurídico decorrente da Concordata celebrada entre o Estado Português e a Santa Sé em 7 de Maio de 1940 e alterada em 18 de Maio de 2004.

2. Segundo o Direito Concordatário, a FOSJO é uma pessoa jurídica canónica constituída por decreto da Autoridade eclesiástica nos termos previstos no número anterior, a que o Estado Português reconhece personalidade jurídica civil, que se rege pelo Direito Canónico e pelo Direito Português, aplicados pelas respectivas autoridades, e tem a mesma capacidade civil que o Direito Português atribui às pessoas colectivas de direito privado, sem fim lucrativo, gozando dos mesmos direitos e benefícios atribuídos às Instituições Particulares de Solidariedade Social, nos termos dos artQs 10.2, 11.2 e 12 . Q da Concordata de 2004.

3. Segundo o Direito Português, a FOSJO é uma Pessoa Colectiva Religiosa, qualificada como Instituição da Igreja Católica canonicamente erecta, reconhecida como Instituição Particular de Solidariedade Social, sem fins lucrativos e de utilidade pública, nessa qualidade registada no dia 19 de Julho de 1984 na Direcção-Geral da Segurança Social com a inscrição n.2 45/84, no Livro nQ2, das Fundações de Solidariedade Social e adopta a forma de Fundação de Solidariedade Social, sem prejuízo do espírito e disciplina religiosa que a informa, regendo-se pelas disposições do Estatuto das Instituições Particulares de Solidariedade Social e demais normas aplicáveis, desde que no respeito pelas disposições da Concordata de 2004.

4. A FOSJO foi criada para a prossecução dos seus fins próprios previstos nos seus Estatutos, sendo por isso uma entidade autónoma, jurídica e patrimonialmente que, no exercício da sua actividade própria, não exerce fins ou comissões de outras entidades, sem prejuízo da sua articulação programática com outras pessoas jurídicas canónicas e da sujeição à legislação canónica universal e particular, especificamente em matéria de vigilância do Ordinário do Lugar.

5. A FOSJO tem a sua sede na Rua das Fontes, n.º 3-A, freguesia de S. Mamede, Concelho e Distrito de Évora, Arquidiocese de Évora.

6. A FOSJO tem por âmbito geográfico de acção prioritária o território correspondente ao da Arquidiocese de Évora, onde poderá criar, dentro das suas disponibilidades e para a realização dos seus fins estatutários, as delegações e respostas sociais que achar convenientes.

7. A FOSJO tem os seguintes fins e actividades principais:

- a) Apoio à família;
- b) Apoio à primeira infância, através de Centros Infantis, nomeadamente Creches e Jardins de Infância/Estabelecimentos de Pré-Escolar;
- c) Apoio à segunda infância, através de Actividades de Tempos Livres (ATL) ou outras;
- d) Apoio à juventude, através da realização de cursos de formação profissional que lhes proporcione a entrada no mundo do trabalho, ou outros programas;
- e) Estruturas residenciais para crianças e jovens;
- f) Apoio às pessoas idosas, através da criação e manutenção de Estruturas Residenciais, Centros de Dia, Centros de Convívio e Apoio Domiciliário, ou outras;
- g) Apoio às pessoas com deficiência e incapacidade;
- h) Apoio à integração social e comunitária;

- i) Protecção social de indivíduos nas eventualidades da doença, velhice, invalidez e morte, bem como em todas as situações de falta ou diminuição de meios de subsistência ou de capacidade para o trabalho;
- j) Prevenção, promoção e protecção da saúde, nomeadamente através da prestação de cuidados de medicina preventiva, curativa e assistência medicamentosa;
- k) Educação e formação profissional dos cidadãos;
- l) Outros serviços ou respostas sociais não incluídas nas alíneas anteriores e que se venham a reconhecer como necessárias no âmbito social ou pastoral.

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 directamente 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 contínua nos seus setores;
- e) Que estejam disponíveis para aperfeiçoar e atualizar continuamente os seus conhecimentos, aptidões e competências, que sugiram activamente 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 adoptem um comportamento que dignifique a FOSJO 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 acto, 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 adopção, 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 às dos cônjuges, parente ou afim em linha recta 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 adopção, tutela ou apadrinhamento civil;

- quando contra ele, seu cônjuge ou parente em linha recta esteja intentada acção judicial proposta pelo interessado ou pelo respectivo 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 público, intervir na selecção de um fornecedor, trabalhador ou outro terceiro, o 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 acto, cessando tal intervenção quando o conflito de interesses se venha a verificar posteriormente.

k) Adopção 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 actos 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 acto 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 Páscoa ou uma foto da criança no final do ciclo letivo);

p) Corrupção e Infracções conexas – é interdita qualquer prática de corrupção ou de infracções 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, susceptíveis de consubstanciarem um ato de corrupção ou infracções conexas, devem denunciar tal acto através do canal de denúncia 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 actuar tendo em vista a prossecução dos interesses da FOSJO, no respeito pelos princípios da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.

2. Os destinatários não podem adoptar 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 susceptíveis 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, 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 da FOSJO, 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 trabalhador 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;
- Transferir o trabalhador 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 trabalhador demora na casa de banho;
- Criar sistematicamente situações objetivas de stress que provoquem no destinatário da conduta o seu descontrolo, designadamente alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.

2. Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos susceptíveis 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 a FOSJO tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta, e no caso de o infrator ser trabalhador sujeito ao poder disciplinar da Instituição, 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 do presente Código de Conduta que cometam infrações que àquelas correspondam.
3. Os destinatários 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 denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio.
2. Salvo quando atuem com dolo, é garantida protecção especial aos 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 infracções 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. A FOSJO 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 trabalhador.
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 recepção de denúncias de assédio em contexto laboral.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 9.º

Vigência e divulgação

1. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pelo Conselho de Administração da Fundação Obra de S. José Operário e respetiva divulgação a todos os demais destinatários.
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 acção 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 acto ou comportamento que viole estas normas.