



# QUERER SER – ASSOCIAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO SOCIAL

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA

## Índice

<b>01</b> Apresentação.....	2
<b>02</b> Âmbito.....	3
<b>03</b> Objetivos .....	3
<b>04</b> Natureza das Regras .....	4
<b>05</b> Valores da QUERER SER.....	4
<b>06</b> Valores Centrais e a sua Prática .....	5
<b>07</b> Normas de Conduta .....	6
<b>08</b> Tutela de Direitos e Deveres laborais.....	11
<b>09</b> Proteção de Dados.....	16
<b>10</b> Exercício da Parentalidade .....	17
<b>11</b> Prevenção e Combate ao Assédio no Local de Trabalho .....	19

## 01 Apresentação

A QUERER SER – ASSOCIAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO SOCIAL, designada por QUERER SER, enquanto Instituição particular de Solidariedade Social, defende e prossegue os valores de igualdade e não discriminação, e acredita que a concretização dos seus interesses está necessariamente alicerçada no estrito cumprimento dos mais elevados padrões de conduta, ética e legalidade.

A QUERER SER assume a convicção de que a eficiência, crescimento económico e desenvolvimento social não podem ser dissociadas de uma conduta ética e responsável.

Todos aqueles que se relacionam com a entidade nas suas atividades institucionais e sociais, têm interesse legítimo na transparência, no diálogo e na atitude ética da entidade e dos seus trabalhadores e trabalhadoras.

Este documento, para além de dar cumprimento a uma obrigação legal, vem expressar o compromisso da QUERER SER com uma conduta ética nos seus relacionamentos internos e externos, tendo como objetivo o reforço dos padrões éticos aplicáveis e a criação de um ambiente de trabalho que promova o respeito, a integridade e a equidade.

Este código é aplicável a todos os trabalhadores e trabalhadoras da entidade, independentemente da sua função ou posição hierárquica.

## 02 Âmbito

3

A QUERER SER entende que, embora as atividades por si prosseguidas sejam diversificadas, as atitudes devem ser comuns, motivo pelo qual este Código de Conduta e Ética define o modo como a QUERER SER e todos os trabalhadores e trabalhadoras devem agir internamente e perante terceiros.

Todos os trabalhadores e trabalhadoras devem atuar de forma correta, íntegra e eficiente na busca de resultados, incorporando os valores expressos neste Código e obedecendo a todos os regulamentos e normas internas, bem como a todas as disposições legais.

## 03 Objetivos

O Código de Conduta e Ética foi preparado de acordo com os seguintes Objetivos:

- Deixar claro os valores institucionais, para que todos os trabalhadores e trabalhadoras os possam compreender, respeitar e praticar;
- Ser uma referência, formal e institucional, para a conduta pessoal e profissional, de todos os trabalhadores e trabalhadoras, tornando-se padrão de relacionamento quer entre sí, quer com públicos externos;
- Cimentar, na entidade, a existência e a partilha de valores e normas de conduta comuns, reforçando uma cultura comum;
- Promover relações de confiança entre a QUERER SER e os seus parceiros;
- Reduzir a subjetividade das interpretações pessoais sobre princípios morais e éticos.

## 04 Natureza das Regras



O Código de Conduta e Ética da QUERER SER visa garantir a prática de condutas profissionais de elevado padrão moral por parte de todos os seus trabalhadores e trabalhadoras, em complemento das disposições legais e regulamentares que devam observar.

Constitui falta grave, passível de procedimento disciplinar ou outro aplicável, a violação do presente Código de Conduta e Ética.

## 05 Valores da QUERER SER

A QUERER SER tem como Valores Centrais:

- Espírito de Servir
- Excelência
- Integridade
- Responsabilidade
- Rigor

E rege-se pelos seguintes Princípios:

- Respeito e proteção dos direitos humanos
- Respeito pelos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras
- Luta contra o assédio
- Erradicação de todas as formas de exploração
- Erradicação de todas as práticas discriminatórias

- Responsabilidade na defesa do meio ambiente
- Contribuição para o desenvolvimento sustentável

## 06 Valores Centrais e a sua Prática

5

Os trabalhadores e trabalhadoras da QUERER SER, no desempenho das suas funções, no âmbito das suas competências, deverão pautar a sua ação pelos valores definidos. Observando que:

- Espírito de Servir é:

Agir com zelo e dedicação na execução das suas funções e no cumprimento dos seus deveres profissionais.

- Excelência é:

- Atuar de forma perseverante, procurando encarar a adversidade como um desafio e uma oportunidade;
- Procurar sistematicamente soluções de inovação;
- Contribuir para a otimização dos processos que conduzam ao aumento da eficácia e da eficiência;
- Atuar com espírito de iniciativa, tendo em vista a melhoria contínua do serviço.

- Integridade é:

- Adotar práticas que evitem conflitos de interesses;
- Garantir a confidencialidade e sigilo profissional;
- Seguir comportamento não discriminatórios.

- Responsabilidade é:
  - Agir com justiça e equidade;
  - Adotar atitudes e medidas que promovam o desenvolvimento sustentável;
  - Respeitar as normas e convenções nacionais e internacionais respeitantes aos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras;
  - Não tomar atitudes ou ter comportamentos que prejudiquem a Entidade;
  - Combater situações que possam colocar em causa a imagem/prestígio da Entidade;
  - Desenvolver a consciência ambiental e de responsabilidade social interna e externa;
  - Partilhar conhecimento e informação.
  
- Rigor é:
  - Ser coerente na prática dos valores e princípios;
  - Cumprir e fazer cumprir a legislação, as normas e regulamentos internos;
  - Decidir com isenção, equidade e objetividade;
  - Ser transparente nos processos e nas decisões;
  - Proteger os interesses e o património da entidade.

## 07 Normas de Conduta

Todos os trabalhadores e trabalhadoras devem observar as seguintes Normas de Conduta:

- Respeito pela Lei e por outros Normativos

A QUERER SER e os seus trabalhadores e trabalhadoras devem respeitar todas as normas legais e regulamentares aplicáveis à atividade da entidade. Não podem ser praticados quaisquer atos violadores das diferentes disposições normativas.

## – Igualdade de oportunidades e Não Discriminação

A QUERER SER compromete-se a respeitar o princípio da igualdade de oportunidades e não admitir qualquer forma de discriminação individual, que seja incompatível com a dignidade da pessoa humana, nomeadamente, em razão do género, origem, etnia, confissão política e/ou religiosa e condena qualquer forma de coerção física ou verbal, incluindo assédio sexual.

Em matéria de igualdade de género, a QUERER SER deve garantir uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, eliminar as discriminações, facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional e adotar medidas que conduzam ao objetivo da presença plural de mulheres e de homens nos cargos de direção.

A QUERER SER cumpre os princípios da Organização Internacional do Trabalho, incluindo a Declaração Universal dos Direitos Humanos e os princípios da Organização das Nações Unidas e promove a valorização profissional dos trabalhadores e trabalhadoras ao longo da sua vida laboral na entidade e o desenvolvimento dos instrumentos que permitem avaliar o seu desempenho.

## – Integridade

É interdita toda a prática de corrupção, ativa ou passiva, por atos ou omissões, ou por via da criação e/ou manutenção de situações irregulares ou de favor. Os trabalhadores e trabalhadoras não podem negociar ou estabelecer quaisquer acordos em nome da QUERER SER, sem o seu consentimento prévio.

## – Responsabilidade

Trabalhadores e trabalhadoras devem agir no rigoroso cumprimento das responsabilidades que lhes estão atribuídas e usar o poder que lhes tenha sido cometido no estrito cumprimento da delegação de competências, orientando-o para a concretização dos objetivos da QUERER SER.

## – Lealdade

Sem prejuízo das disposições do Código do Trabalho, trabalhadores e trabalhadoras da QUERER SER devem ter um comportamento de lealdade para com a entidade, empenhando-se em salvaguardar sempre a sua credibilidade, boa imagem e prestígio.



## – Confidencialidade e Sigilo Profissional

Trabalhadores e trabalhadoras não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho, mesmo após a cessação das mesmas, salvo se essa informação já tiver sido tornada pública ou se encontrar publicamente disponível.

Exclui-se a prestação de informações sem carácter de confidencialidade, necessárias ao correto desempenho do trabalho.

Os/as trabalhadores/as, durante o exercício de funções ou após a sua suspensão ou cessação, não podem disponibilizar ou utilizar, em proveito próprio ou de terceiros, direta ou indiretamente, as informações a que têm ou tenham tido acesso no desempenho da atividade profissional ou por causa dela.

Os/as trabalhadores/as que acedam a dados pessoais relativos a pessoas singulares ou coletivas, ficam obrigados a respeitar as disposições legalmente previstas relativamente à proteção de tais dados, não podendo utilizá-los senão para os efeitos impostos ou inerentes às funções que desempenham na entidade.

As informações constantes nos processos individuais dos trabalhadores e trabalhadoras estão sujeitas ao princípio da confidencialidade, apenas podendo a elas ter acesso o próprio, quem tenha como responsabilidade a sua guarda, manutenção ou tratamento da informação e/ou quem, por força de determinação da administração, tenha que a elas aceder.

## – Consumo de Álcool e Drogas

A QUERER SER proíbe aos seus trabalhadores e trabalhadoras a utilização ilegal (incluindo posse, distribuição, oferta, fabrico ou transferência) ou estar sob a influência de estupefacientes e/ou substâncias psicotrópicas ou álcool nas suas instalações e em veículos da sua propriedade ou por ela alugados.

## – Relações Interpessoais e Ambiente de Trabalho

A QUERER SER, no escrupuloso cumprimento da legalidade, promove a correção, urbanidade e brio profissional nas relações entre trabalhadores e trabalhadoras, bem como o respeito pelos respetivos direitos e diversidade.

Trabalhadores e trabalhadoras devem pautar as suas relações recíprocas por um tratamento cordial, respeitoso e profissional, devendo apresentar-se condignamente no seu local de trabalho e desenvolver a sua atividade profissional com zelo, diligência e espírito de iniciativa e integridade.

As relações entre trabalhadores e trabalhadoras devem basear-se, nomeadamente, na lealdade, veracidade, respeito mútuo, cordialidade, cooperação, partilha de informação e conhecimento, criando um ambiente sadio e de confiança e evitando-se todos os comportamentos que possam afetar negativamente aquelas relações, prejudicando o bom funcionamento e desempenho da CIG.

Os/as trabalhadores/as devem ter capacidade para ouvir e interagir entre si, mostrando abertura às críticas e pontos de vista alheios, bem como assumir uma postura construtiva e pró-ativa na resolução de problemas.

Os eventuais conflitos entre trabalhadores/as devem ser geridos e ultrapassados pelos próprios com o máximo respeito e cordialidade, de forma a acautelar o ambiente sadio e de confiança indispensável à imagem de rigor e de excelência da atividade prosseguida pela entidade.

Em caso de persistência dos conflitos, estes devem ser objeto de resolução por parte da administração ou em pessoa em quem esta delegue funções.

Todos os trabalhadores e trabalhadoras devem conhecer, cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho, bem como reportar à administração, quaisquer inconformidades detetadas.

## – Relacionamento com Clientes

Trabalhadores e trabalhadoras devem ter como foco principal das suas ações o desenvolvimento de uma relação de empatia e confiança com os clientes.

No contacto com os Clientes é necessário que os trabalhadores/as desempenhem as suas atividades em coerência com os compromissos assumidos pela entidade: merecendo a confiança do Cliente, informando com transparência e verdade, designadamente, na utilização dos meios de divulgação e de comunicação, tratando os Clientes com profissionalismo, respeito e lealdade, proporcionando aos Clientes serviços de excelência, facultando aos Clientes as informações necessárias a uma tomada de decisão esclarecida e assegurando o cumprimento escrupuloso das condições acordadas, respeitando a privacidade da informação dos Clientes e cumprindo a legislação aplicável.

## – Utilização de Materiais e demais Equipamentos

Trabalhadores e trabalhadoras devem fazer uma boa utilização de todo o material e equipamento da entidade, proibindo-se toda a utilização abusiva, para proveito pessoal ou de terceiros estranhos ao serviço.

Os/as trabalhadores/as devem, no exercício das suas funções, adotar as medidas adequadas a uma mais eficiente utilização dos recursos disponibilizados pela entidade.

Os/as trabalhadores/as devem, no exercício das suas funções, implementar políticas de proteção do meio ambiente, adotando condutas que permitam a diminuição dos resíduos, a separação dos lixos e sua reciclagem e a redução, sempre que adequado, de gastos energéticos e do consumo de materiais e consumíveis, de forma a contribuir para o desenvolvimento sustentável.

As irregularidades detetadas devem ser comunicadas à administração.

## – Produtividade

Trabalhadores e trabalhadoras da entidade devem envidar a sua força de trabalho para gerar produtividade à entidade. Para tanto devem promover uma boa gestão do seu tempo de trabalho, aperfeiçoar e atualizar os seus conhecimentos, tendo em vista a manutenção, o desenvolvimento e a melhoria das suas competências, com vista à prestação de um melhor serviço.

## – Utilização de meios de comunicação na Entidade

É expressamente proibido aos trabalhadores e trabalhadoras utilizarem instrumentos de comunicação da entidade – telefone e correio eletrónico - para fins pessoais.

## – Direito à Reserva da Intimidade da Vida Privada

A QUERER SER e os seus trabalhadores e trabalhadoras devem guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspetos atinentes à esfera íntima e pessoal de todos os trabalhadores e trabalhadoras, nomeadamente,

relacionados com a vida familiar, afetiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

## – Direitos e Deveres em Matéria de Igualdade e Não Discriminação

11

Trabalhadores e trabalhadoras têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego, na formação, na promoção da carreira e nas condições de trabalho, não podendo ser beneficiado/a, prejudicado/a, nomeadamente por causa da idade, sexo, nacionalidade, orientação sexual, deficiência, doença crónica, raça, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Neste âmbito são principais direitos/deveres dos trabalhadores e trabalhadoras:

- Igualdade no acesso a ações de formação profissional;
- Igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição – para a realização de trabalho igual ou de valor igual, o salário deve ser igual e no acesso a categorias superiores;
- Proteção na parentalidade - direitos na atribuição de licenças, dispensas e faltas, que não podem justificar diferenças na remuneração e ainda a especificidades quanto ao tempo de trabalho, proteção da segurança e saúde e proteção em caso de despedimento;

## – Prevenção e Combate ao Assédio no Local de Trabalho

A QUERER SER, em obediência ao preconizado no Código de Trabalho, não tolera qualquer comportamento de assédio moral ou sexual no local de trabalho, tendo implementadas regras nesse sentido.

# 08 Tutela de Direitos e Deveres laborais

À QUERER SER cabe a tutela dos direitos e deveres recíprocos de trabalhadores/as e entidade. Nos termos da legislação em vigor, com a celebração do contrato de trabalho entre a entidade e

trabalhadores e trabalhadoras produzem-se, nas suas esferas jurídicas, um conjunto de direitos e deveres, que as partes deverão observar mútua e simultaneamente.

## - Desempenho da Atividade Profissional

12

O desempenho da atividade profissional de cada trabalhador/a decorre da celebração do contrato de trabalho com a entidade, a qual o subordina.

De tal circunstância, espera-se, não só cumprir o direito e o dever à ocupação efetiva, como também o mesmo desempenho deverá espelhar os nossos valores, os deveres a cumprir, bem como satisfazer plenamente os fatores considerados no sistema de avaliação praticado pela entidade, o qual é acionado nas seguintes situações:

- Renovação contratual, no caso de estar contratado a termo certo;
- Passagem ao quadro permanente da Entidade;
- Possível atribuição de mais dias de gozo de férias, para além dos 22 dias de férias obrigatórios, previstos no código de trabalho, designadamente no dia de aniversário do/a trabalhador/a;
- Avaliação anual a efetuar ao desempenho de todos os/as trabalhadores/as, podendo daí resultar revisão salarial e, eventualmente, promoção profissional.

Estando o desempenho dos trabalhadores e trabalhadoras sujeito a avaliação, pretende-se, sobretudo, motivar trabalhadores e trabalhadoras para a melhoria das suas prestações, reconhecer e, por conseguinte, incentivar aqueles/as que são merecedores/as da nossa particular atenção.

## - Qualificação Profissional

A qualificação profissional é um direito do trabalhador/a.

Assim, os investimentos que fazemos na qualificação dos nossos trabalhadores/as servirão para que os seus desempenhos respondam melhor às novas exigências, esperando-se, por isso, observar-se um processo contínuo de desenvolvimento pessoal e profissional, cujos benefícios serão colhidos, simultaneamente, por aqueles e pela entidade.

Importa, ainda, realçar que o direito à qualificação profissional cumpre-se com a participação diligente de cada um nas ações que a constituem.

## - Horário de Trabalho

Os trabalhadores e trabalhadoras têm direito a conhecer os respectivos horários de trabalho, os quais são definidos pela entidade, observando, para o efeito, as disposições legais aplicáveis.

Nas circunstâncias em que haja necessidade de prestar a atividade profissional fora do horário que foi estabelecido, tal cumprimento deverá sobrevir, desde que necessário para a prossecução dos interesses da entidade.

O não cumprimento do horário de trabalho corresponde a violação dos deveres de pontualidade e assiduidade.

## - Retribuição e Subsídios

Trabalhadores e trabalhadoras têm direito ao pagamento pontual de uma retribuição, como contrapartida do seu trabalho e, ainda ao pagamento dos seguintes subsídios:

- Subsídio de Refeição – Todos/as os/as trabalhadores/as têm direito a receber um subsídio de refeição por cada dia de trabalho prestado;
- Subsídio de Natal - Todos/as os/as trabalhadores/as têm direito a receber um subsídio de Natal de valor igual a um mês de vencimento, pago até à data limite de 15 de Dezembro de cada ano. No caso do/a trabalhador/a não trabalhar o ano civil completo terá direito a receber o valor proporcional ao tempo de serviço prestado no ano.
- Subsídio de Férias - Todos/as os/as trabalhadores/as têm direito a receber um subsídio de Férias de valor igual ao período de férias que têm direito a gozar no ano civil, pago em duodécimos, mediante acordo com os/as trabalhadores/as.

## - Férias

O Código do Trabalho, define que o direito às férias é adquirido na data em que se inicia o vínculo laboral.

No ano da Admissão, o/a trabalhador/a terá direito a 2 dias de férias por cada mês completo de trabalho, até um máximo de 20 dias. O início do gozo das férias só poderá ocorrer após seis meses completos de execução do contrato.

A 1 de Janeiro de cada ano, se já tiver completado um ano de contrato de trabalho, o/a trabalhador/a adquire o direito a 22 dias de férias. O período de férias deverá ser marcado por acordo entre a entidade e o/a trabalhador/a, devendo para tal este último preencher folha de marcação de férias e submetê-la a aprovação da administração, até ao prazo indicado para o efeito.

14

## - Faltas

Entende-se como falta toda a ausência do/a trabalhador/a no local e durante o período em que devia desempenhar a sua atividade profissional.

No código do trabalho encontram-se tipificadas as faltas justificadas e as faltas injustificadas.

Quanto a estas últimas, refira-se que são consideradas como violação do dever de assiduidade e implicam perda de retribuição e de eventuais prémios com critérios relacionados com a assiduidade. Ainda nos termos legais, saliente-se que as faltas injustificadas encontram-se limitadas, pelo que ao serem excedidas poderão dar lugar ao despedimento com justa causa.

A ausência, quando previsível, é comunicada à entidade, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias. Sendo a ausência imprevisível, a comunicação à entidade é feita logo que possível.

## - Acidentes de Trabalho

Entende-se por Acidente de Trabalho todo aquele que acontece no local e tempo de trabalho e do qual resulte, lesão corporal, perturbação funcional ou doença, provocando redução da capacidade de trabalho, ou de ganho, ou a morte.

São ainda considerados acidentes de trabalho os que ocorram:

- Fora do local de trabalho, desde que se estejam a executar serviços determinados pela entidade empregadora;

- No trajeto casa, trabalho, casa – In Itinere.

Todos os/as trabalhadores/as da QUERER SER encontram-se cobertos por um seguro de Acidentes de Trabalho, cuja apólice vem identificada no recibo de vencimento.

15

- Medicina no Trabalho

A QUERER SER tem contrato um Serviço de Medicina do Trabalho no sentido de melhorar a qualidade das condições de trabalho, contribuir para a promoção da saúde na entidade e, por conseguinte, cumprir as disposições legais em vigor.

- Outros Deveres

Sobre a matéria em apreciação, e estritamente sobre outros deveres consagrados no código de trabalho que importa cumprir, damos a conhecer que o/a trabalhador/a deve:

- Respeitar e tratar com educação o empregador, os colegas de trabalho e as demais pessoas com quem estabeleça relações profissionais;
- Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- Cumprir as ordens e instruções do empregador e superiores hierárquicos respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
- Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da entidade;
- Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.



## - Procedimento Disciplinar

Trabalhadores e trabalhadoras estão obrigados/as a cumprir os seus deveres profissionais derivados da sua relação de trabalho.

A QUERER SER exerce o poder disciplinar sobre os/as trabalhadores/as que se encontrem ao seu serviço. Sempre que ocorra infração disciplinar, ou seja uma violação dos deveres profissionais por parte do/a trabalhador/as, será instaurado um inquérito disciplinar ao/à trabalhador/a infrator, para averiguação dos factos e da culpabilidade do/a mesmo/a.

A sanção disciplinar a aplicar será sempre proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, podendo ser agravada se o/a trabalhador/a for reincidente.

O empregador pode aplicar as seguintes sanções:

- Repreensão;
- Repreensão registada;
- Sanção pecuniária;
- Perda de dias de férias;
- Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- Despedimento sem indemnização ou compensação.

## 09 Proteção de Dados

Os dados pessoais dos trabalhadores e trabalhadoras são tratados dentro das finalidades e dos limites definidos no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar.

A instituição tem legitimidade para tratar os dados pessoais dos seus trabalhadores e trabalhadoras, ao abrigo do cumprimento de obrigações legais e/ou contratuais.

Não obstante, a instituição acautela sempre o devido consentimento prestado pelos seus trabalhadores e trabalhadoras, nos respetivos contratos de trabalho.

Todavia, a instituição implementou medidas técnicas e organizativas necessárias ao cumprimento das normas jurídicas comunitárias e nacionais aplicáveis no âmbito da proteção de dados, da privacidade e da segurança da informação, em especial as constantes do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, assim sendo, nomeou um Encarregado de Proteção de Dados e procedeu à implementação no âmbito da proteção de dados, privacidade e segurança da informação.

17

O Encarregado de Proteção de Dados elaborou um Código de Conduta e Ética para regular esta matéria, o qual está disponível num documento separado, para normatizar este assunto.

## 10 Exercício da Parentalidade

São principais direitos e deveres dos pais e das mães trabalhadores e trabalhadoras:

- A mãe e o pai trabalhadores têm direito por nascimento de filho, a licença parental inicial, cujo gozo podem partilhar após o parto. A mãe tem que gozar obrigatoriamente seis semanas de licença a seguir ao parto;
- No caso da partilha do gozo da licença, a mãe e o pai, devem informar os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e fim dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta;
- Caso a licença não seja partilhada pela mãe e pelo pai, o progenitor que gozar a licença (que pode ser o pai) informa o respetivo empregador sete dias após o parto da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor do qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial;
- Períodos da licença parental - **120 dias** pagos a 100 % da remuneração; **150 dias** pagos a 80 %, mas se a mãe e o pai gozarem cada um/a, em exclusivo, pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, o montante é igual a 100 %;
- A licença parental inicial de 150 dias consecutivos, pode ter a duração de **180 dias** consecutivos, se a mãe e o pai gozarem cada um/a, em exclusivo, pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe de seis semanas, pagos a 83% da remuneração de referência;

- Dispensa de trabalho - para amamentação (pela mãe) e aleitação (pela mãe ou pai) de dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, devendo ser comunicadas ao empregador com a antecedência de 10 dias;
- Faltas - 30 dias por ano para assistência, em caso de doença ou acidente, a filho/a menor de 12 anos e 15 dias por ano, para assistência, a filho/a com 12 ou mais anos de idade - as faltas são justificadas, podendo o empregador exigir ao trabalhador prova da justificação. O montante diário dos subsídios é igual a 65 % da remuneração de referência; e até quatro horas, uma vez por trimestre, para se deslocar à escola - as faltas são justificadas e não determinam perda de retribuição;
- Proteção no despedimento - A trabalhadora grávida, em gozo de licença parental inicial ou que amamente o/a filho/a ou de trabalhador no gozo da licença parental inicial (pode ser o pai) têm direito à proteção no despedimento, sendo obrigatória a solicitação de parecer prévio pela entidade empregadora à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), que o deverá emitir em 30 dias.

#### São direitos exclusivos do pai trabalhador:

- A licença parental inicial exclusiva do pai tem a duração total de 25 dias úteis, dos quais 20 são de gozo obrigatório e os outros 5 de gozo facultativo pagos a 100% da remuneração de referência;
- Os 20 dias úteis obrigatórios devem ser gozados da seguinte forma: Os primeiros 5 dias são seguidos e gozados imediatamente a seguir ao nascimento e os outros quinze dias têm que ser gozados nas seis semanas (42 dias) após o nascimento, podendo ser seguidos ou não, sempre em simultâneo com a licença parental inicial por parte da mãe, devendo avisar a entidade empregadora, com pelo menos 5 dias de antecedência.
- Em caso de nascimentos múltiplos, a licença parental inicial exclusiva do pai é acrescida de dois dias por cada gémeo/a além do/a primeiro/a, pagos a 100 % da remuneração de referência.

# 11 Prevenção e Combate ao Assédio no Local de Trabalho

19

A QUERER SER, em obediência ao preconizado no Código de Trabalho, define normas para a prevenção e combate ao assédio no trabalho que se rege, pelos seguintes pontos:

- É proibida a prática assédio, moral ou sexual, sobre os trabalhadores e trabalhadores da entidade, da autoria de membros da administração, superiores hierárquicos ou trabalhadores/as;
- Considera-se assédio no trabalho o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente de trabalho intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;
- Considera-se assédio moral todo o comportamento que consista em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, ou em atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho;
- Considera-se a Assédio sexual todo o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;
- O/A denunciante de assédio e as testemunhas por si arroladas 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 direito ao contraditório;
- Todo o trabalhador e trabalhadora que seja vítima de assédio ou tenha conhecimento de factos, atos ou comportamentos suscetíveis de serem qualificados como tal, deve informar, de imediato, a administração, através de comunicação escrita, em envelope fechado, unicamente com frase “queixa assédio no trabalho”;

- A Direção escolhe o seu representante que, obrigado ao sigilo, se responsabiliza pela abertura do envelope e sua apresentação à reunião do órgão de decisão;
- A Direção está obrigada ao sigilo, quer sobre a identificação da vítima ou testemunhas, quer sobre os factos, atos ou comportamentos ou qualquer outra informação constantes do documento supra referido.
- A Direção analisado o documento, deve de imediato, designar um instrutor que irá proceder à abertura de um processo de averiguações e eventual procedimento disciplinar, sem prejuízo de apresentação de queixa ou denúncia perante as entidades competentes;
- A Direção obriga-se a instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho;
- A prática, por parte de um ou vários trabalhadores/as, de qualquer facto, ato ou comportamento passível de ser considerado assédio no trabalho constitui uma infração disciplinar grave, suscetível de tornar imediatamente e praticamente impossível a subsistência da relação laboral;
- A vítima de assédio no trabalho tem direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais por parte da entidade empregadora;
- É da responsabilidade da Segurança Social o pagamento ao trabalhador da reparação de danos emergentes de doença profissional, ficando sub-rogada nos respetivos direitos, exigindo à entidade os pagamentos efetuados e juros de mora;
- A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é da entidade;
- A responsabilidade pelo pagamento da reparação dos danos emergentes de doença profissional prevista no ponto 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;
- Constitui fundamento para o despedimento com justa causa por iniciativa do trabalhador/a a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra e dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante;

- Presume-se abusivo o despedimento de um trabalhador/a ou outra sanção disciplinar aplicada a um trabalhador, alegadamente para punir uma infração, que tenha ocorrido até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

DOCUMENTO APROVADO EM 30/11/2023 E DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS, NA DATA DA SUA ENTRADA EM VIGOR, EM 01/12/2023

A DIREÇÃO