



Código de Conduta

Os Melros - Associação Cultural, Social, Recreativa e Desportiva de Germil



Germil
Janeiro de 2025



Índice

1 - Enquadramento.....	1
2 – ÂMBITO DE APLICAÇÃO E PRINCÍPIOS GERAIS	4
Artigo 1.º- Destinatários e âmbito de aplicação.....	4
Artigo 2.º- Fins Estatutários.....	5
Artigo 3.º- Condutas espectáveis dos Trabalhadores, Estagiários, Voluntários, Colaboradores, Membros dos Órgãos Sociais e outros terceiros.....	5
Artigo 4.º- Princípios gerais quanto a discriminação e assédio no trabalho.....	9
Artigo 5.º- Comportamentos ilícitos.....	9
3 – Procedimentos.....	11
Artigo 6.º- Infrações	11
Artigo 7.º- Regime de proteção ao denunciante e testemunhas.....	12
Artigo 8.º- Responsabilidade da Instituição	12
Artigo 9.º- Formalização de denúncias.....	13
4 – Disposições Finais	13
Artigo 9.º- Vigência e divulgação.....	13



1 - Enquadramento

A Associação *Os Melros* teve na sua génese um cariz cultural, recreativo e desportivo, assumindo um papel preponderante na supressão das lacunas que então se faziam sentir no seu âmbito geográfico.

Constituiu-se em 23 de março de 1994, *Os Melros* – Associação Cultural, Recreativa e Desportiva de Germil, elaboraram-se os primeiros estatutos, determinando o início da sua atividade no âmbito cultural, recreativo e desportivo. Todavia, as necessidades emergentes do crescente envelhecimento da população local fariam alargar os horizontes da Associação ao âmbito social.

No ano de 1998, procedeu-se à alteração dos seus estatutos, constituindo-se como Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS) cuja denominação passou a ser *Os Melros* – Associação Cultural, Social, Recreativa e Desportiva de Germil. Desta forma, a Instituição passou a ter por “objetivos principais o exercício de atividade de ação social e a promoção cultural, desportiva e recreativa dos seus associados” (Estatutos de *Os Melros* – Associação Cultural, Social, Recreativa e Desportiva de Germil, Capítulo I, Artigo 2.º, 1998).

Atendendo à conjuntura demográfica da freguesia e freguesias limítrofes, em 2001 foi implementada a resposta social de Serviço de Apoio Domiciliário, mediante a celebração do Acordo de Cooperação com o Instituto da Segurança Social, IP / Centro Distrital de Segurança Social de Viseu, cuja capacidade do equipamento / serviço ficou acordada para 30 utentes.

Em outubro de 2005, foi celebrado o Acordo de Cooperação, com o mesmo Centro Distrital de Segurança Social, para a criação da resposta social de Centro de Dia, com capacidade para 15 utentes.

No âmbito do Programa de Alargamento da Rede de Equipamentos Sociais (PARES), foi submetida uma candidatura em 2006, visando a construção de uma Estrutura Residencial para Idosos, com início em 2008. A obra foi concluída em 2009, tendo sido o equipamento inaugurado em 31 de agosto. O Acordo de Cooperação para esta resposta social foi estabelecido em setembro do mesmo ano, abrangendo 30 utentes.

Atendendo às exigências da qualidade nas respostas sociais desenvolvidas e às necessidades de uma população cada vez mais envelhecida, a Instituição submeteu, em



2011, uma candidatura, no âmbito Programa de Desenvolvimento Rural do Continente (PRODER) subprograma n.º 3 “Dinamização das Zonas Rurais”, medida n.º 3.2 “Melhoria da qualidade de vida”, ação n.º 3.2.2 “Serviços básicos para a população rural”, para a construção de um Ginásio de Reabilitação Física Especializada.

Ultrapassados os procedimentos burocráticos, a construção do Ginásio de Reabilitação Física e Especializada teve início em fevereiro de 2013, ficando disponível para utilização, após a aquisição do equipamento devido, no final do mesmo ano.

Em 2014/2015 a instituição dinamizou o Programa de Contratos Locais de Desenvolvimento Social + (CLDS+) que consistiu num instrumento de política social focalizado para os problemas sociais.

No decorrer do ano de 2016, a Associação propôs-se à construção de uma nova ERPI para fazer face à crescente procura dos serviços inerentes à referida resposta social. A estrutura alberga igualmente um piso destinado ao funcionamento da resposta social de Lar Residencial, destinada a pessoas com deficiência e incapacidade. A conclusão da obra efetivou-se no final de primeiro semestre de 2018, tendo-se procedido à abertura da ERPI em julho do mesmo ano.

Em julho de 2019 foi celebrado o Acordo de Cooperação para a resposta social Estrutura Residencial para Pessoas Idosas e Lar Residencial, cuja capacidade do equipamento / serviço acordada foi de 17 e 15 utentes respetivamente.

Na sequência de uma atividade desenvolvida pelo programa CLDS+, o Integrar+, destinado a jovens com deficiência e incapacidade, foi endereçado pela Associação, em 2015, um pedido de criação de Centro de Atividades Ocupacionais (CAO) ao Instituto de Segurança Social – Centro Distrital de Viseu, com o objetivo primordial de jovens/adultos com deficiência e incapacidade viessem a beneficiar de uma resposta social adequada às suas necessidades. O CAO entrou em funcionamento em novembro de 2020, tendo ainda, no decorrer do mesmo ano, sido celebrado Acordo de Cooperação com o Instituto da Segurança Social, IP / Centro Distrital de Segurança Social de Viseu, cuja capacidade do equipamento / serviço acordada foi de 20 utentes.

Esta resposta, designada a partir de março de 2021 de Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão (CACI), veio, no fundo, complementar a resposta de Lar Residencial, constituindo-se como um espaço de base comunitária, com uma regulamentação centrada em novos desafios, como a promoção da autonomia, da vida



independente, da qualidade de vida, da valorização pessoal, profissional e da inclusão social.

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 neste documento as nossas melhores práticas éticas, deontológicas e organizacionais, para que sejam conhecidas por todos os que conosco trabalham, bem como por todos quantos 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 valorizamos todos os que se adequam aos nossos princípios e valores essenciais. Os que se desviam destes princípios, e dos seus deveres decorrentes do Código do Trabalho, são 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 pautámos, 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.

Os Melros - Associação Cultural, Social, Recreativa e Desportiva de Germil 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.

2 – 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 *Os Melros* - Associação Cultural, Social, Recreativa e Desportiva de Germil (doravante referidos como destinatários).

Em particular, todos os trabalhadores da “Os Melros” - Associação Cultural, Social, Recreativa e Desportiva de Germil 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 conosco trabalham para os mesmos fins, define a nossa identidade enquanto Instituição.



[Handwritten signatures in blue ink]

Artigo 2.º- Fins Estatutários

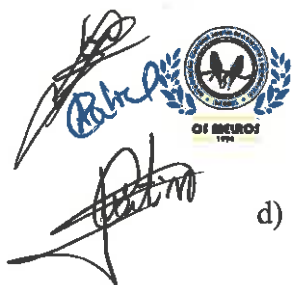
Os Melros - Associação Cultural, Social, Recreativa e Desportiva de Germil foi criada/fundada em 1994, é uma Instituição Particular de Solidariedade Social e assume os seguintes fins:

- a) Apoio à pessoa idosa;
- b) Apoio à pessoa com deficiência e incapacidade;
- c) Apoio à família;
- d) Apoio à integração social e comunitária;
- e) Prevenção, promoção e proteção da saúde, através da prestação de cuidados de medicina física e de reabilitação;
- f) Educação e formação profissional dos cidadãos;
- g) A promoção cultural, recreativa, desportiva, como fim secundário da Instituição.

Artigo 3º- Condutas espectáveis dos Trabalhadores, Estagiários, Voluntários, Colaboradores, Membros dos Órgãos Sociais e outros terceiros

1 - 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 contínua 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 tais informações sem prévia autorização dos próprios, ou ao abrigo de uma imposição legal;
- g) Que adotem um comportamento que dignifique *Os Melros* - Associação Cultural, Social, Recreativa e Desportiva de Germil durante o horário de trabalho e nas nossas instalações e mesmo fora destas;
- h) Que respeitem e honrem o bom nome da Instituição, podendo ser sancionados disciplinarmente pelo uso indevido e desrespeitoso do nome da Instituição, dos membros dos órgãos sociais e todos os colaboradores, ou que difundam informações erradas e caluniosas que afete a entidade, ou os seus membros e comunidade;
- i) Conflito de interesses – todos os trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores, membros dos órgãos sociais e outros terceiros estão expressamente proibidos de participar em qualquer ato, contrato, ou decisão suscetível de originar um conflito de interesses - qualquer situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da conduta, ou decisão.

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

- ♣ Tenha interesse por si, como representante, ou como gestor de negócios de outra pessoa, ou sendo beneficiário efetivo da mesma;
- ♣ Quando por si, ou como representante de outra pessoa, nela tenha interesse o seu cônjuge, algum parente ou afim em linha reta ou até ao 2.º grau da linha colateral, bem



como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum, ou com a qual tenha uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil;

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

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

- j) Quando tenha sido nomeado, ou encarregue de participar num concurso publico, intervir na seleção de um fornecedor, trabalhador ou outro terceiro, trabalhador ou membro de órgão social terá que entregar uma declaração de inexistência de conflito de interesses e/ou impedimento para que possa prosseguir com a sua intervenção sem pôr em causa a validade do ato, cessando tal intervenção quando o conflito de interesses se venha a verificar posteriormente;
- k) Adoção de uma conduta de parcimónia, proteção e utilização apropriada dos bens e instrumentos de trabalho – os nossos trabalhadores devem zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o trabalho que lhes forem confiados pela Instituição, cuidando deles como se fossem seus e utilizando-os de forma eficiente, sendo-lhes absolutamente vedada qualquer utilização pessoal dos bens e instrumentos de trabalho.



- 1) Preservação do bom nome, símbolos e imagem da Instituição – é vedado aos trabalhadores a utilização do nome, imagem institucional, equipamentos de trabalho e outros símbolos, ou bens que os relacionem com a Instituição, fora do período e do local de trabalho. Todos estes bens devem ser devolvidos quando cessar o contrato de trabalho, não podendo continuar a ser utilizados por ex-trabalhadores em seu benefício próprio;
- m) Lealdade – os nossos trabalhadores devem guardar lealdade à Instituição, aos seus princípios e interesses, devendo abster-se de praticar quaisquer atos, ou omissões, suscetíveis de prejudicar o bom nome, ou a persecução dos fins estatutários da Instituição;
- n) Assiduidade e Pontualidade – Os trabalhadores devem comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, sendo a violação deste dever punida em sede de responsabilidade disciplinar;
- o) Ofertas, favores, benefícios e outras regalias – os nossos trabalhadores estão expressamente proibidos de solicitar e aceitar qualquer pagamento, oferta, favor ou outro benefício, para si ou para interposta pessoa, pelo exercício das suas funções na Instituição. Estão apenas excecionadas as ofertas de diminuto valor e que representem um ato de mera cortesia, um costume local, ou prática social, que não possa ser considerada, nem interpretada como passível de criar expectativas de favorecimento, ou de tratamento preferencial (v.g. oferta de um bolo rei no Natal, ou um pacote de amêndoas na Páscoa, ou uma foto da criança no final do ciclo letivo);
- p) Corrupção e Infrações conexas – é interdita qualquer prática de corrupção, ou de infrações conexas aos trabalhadores, estagiários, voluntários, outros colaboradores e terceiros, bem como aos membros de órgãos sociais. Os trabalhadores que, no âmbito da sua atividade profissional, identifiquem práticas suscetíveis de consubstanciarem um ato de corrupção, ou infrações conexas, devem denunciar tal ato 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 e/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 de *Os Melros* - Associação Cultural, Social, Recreativa e Desportiva de Germil, 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 raça ou etnia, género, orientação sexual, 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:

- a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas, ou subordinados;
- b) Promover o isolamento social;
- c) Ridicularizar de forma direta, ou indireta, uma característica pessoal;
- d) Fazer recorrentes ameaças de despedimento;
- e) Estabelecer sistematicamente objetivos impossíveis de atingir, ou prazos impossíveis de cumprir;
- f) Atribuir sistematicamente funções estranhas, ou desadequadas, à respetiva categoria profissional;
- g) Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- h) Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas, ou de subordinados, sem identificação do autor das mesmas;
- i) Desprezar, ignorar, ou humilhar colegas e/ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento perante outros colegas e superiores hierárquicos;



- j) Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas e/ou de subordinados, ou relativas ao funcionamento *Os Melros - Associação Cultural, Social, Recreativa e Desportiva de Germil*, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais;
- k) Divulgar sistematicamente, por qualquer meio, rumores e comentários maliciosos, ou críticas reiteradas;
- l) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- m) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;
- n) Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados, ou a outros superiores hierárquicos;
- o) Insinuar, sistematicamente, que o/a trabalhador(a) e/ou colega de trabalho tem problemas mentais e/ou familiares;
- p) Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao género, raça, orientação sexual, opção política, ideológica ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de outros colegas e/ou subordinados/as;
- q) Transferir o/a trabalhador(a) de sector, ou de local de trabalho, com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- r) Falar constantemente aos gritos ou de forma intimidatória;
- s) Marcar o número de vezes e contar o tempo que o/a trabalhador/a demora na casa de banho;
- t) 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, por serem suscetíveis de configurarem a prática de assédio sexual:

- a) Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas, ou comentários, sobre a aparência, ou condição sexual;
- b) Enviar, reiteradamente, desenhos animados, desenhos, fotografias e/ou imagens indesejadas, impróprias e de teor sexual;



- c) Realizar telefonemas, enviar cartas, SMS, E-mails, ou fazer publicações nas redes sociais indesejadas, impróprias e carácter sexual;
- d) Promover o contacto físico intencional, não solicitado e excessivo, ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
- e) Enviar convites persistentes para participação em programas sociais e/ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- f) Apresentar convites e/ou pedidos de favores sexuais associados à promessa de obtenção de emprego, ou melhoria das condições de trabalho, de estabilidade no emprego e/ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta, ou meramente insinuada.

3 – Procedimentos

Artigo 6.º - Infrações

1 - Sempre que *Os Melros* - Associação Cultural, Social, Recreativa e Desportiva de Germil 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, será instaurado processo disciplinar, a iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar tomem conhecimento da infração, nos termos do nº 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho.

2 - A instauração de procedimento disciplinar não prejudica a responsabilidade civil, contraordenacional, ou criminal a que haja lugar relativamente a quaisquer destinatários(as) do presente Código de Conduta que cometam infrações que àquelas correspondam.

3 - Os 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, 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 a presente código, de que tenham tido conhecimento no exercício das suas funções ou por causa destas não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

Artigo 8.º- Responsabilidade da Instituição

1 - *Os Melros* - Associação Cultural, Social, Recreativa e Desportiva de Germil 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

1 - 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.

4 – Disposições Finais

Artigo 9.º - Vigência e divulgação

1 - O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção de “Os Melros” - Associação Cultural, Social, Recreativa e Desportiva de Germil 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, sendo que a partir desse momento passará a ser vinculativo, com consequência disciplinar e criminal para qualquer ato, ou comportamento, que viole as normas nele constantes.

Germil, 31 de janeiro de 2025

O Presidente da Direção


(José Manuel Costa Lopes)

