



Centro Paroquial
de Sela

Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

Resposta Social

**ERPI
Creche
Pré-escolar
CATL**

*Instituição de Qualidade
Certificada pela APCER*

*No âmbito das Respostas
Sociais de Creche, Pré-
escolar e ERPI*



**Não aplicável ao conteúdo
do documento**



PREÂMBULO

O Centro Paroquial de Seia, doravante designado por CPS, tendo em vista dar cumprimento aos deveres do empregador, nomeadamente ao previsto na alínea k) do número 1 do artigo 127º, do Código do Trabalho na redação da Lei nº7/2009 de 12 de fevereiro com as alterações introduzidas pela Lei 73/2017, de 16 de agosto, adotou o seguinte código de conduta para prevenção e combate ao assédio no trabalho, aplicável a todos os membros dos órgãos sociais e colaboradores, utentes e quaisquer pessoas que participem ativamente nas atividades da Instituição, no sentido de garantir a salvaguarda da integridade moral e o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade individual de cada um/a.

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

Este Código de Conduta estabelece as normas e princípios de conduta profissional, assim como os procedimentos a adotar no âmbito da prevenção e combate ao assédio no trabalho, tendo em vista a promoção de um ambiente de trabalho salutar no qual todos são tratados com dignidade, respeito e equidade.

Artigo 2.º

Princípios gerais

1. O CPS é uma Instituição da Igreja Católica, sem fins lucrativos, que tem por missão apoiar as famílias através de respostas sociais baseadas num modelo pedagógico integrado, na qualidade dos serviços e na envolvimento de recursos naturais, regendo-se por valores como a verdade e a inovação; a humildade, a gratidão e a solidariedade; o respeito, a responsabilidade e o profissionalismo; o belo, o sublime, a ordem e a harmonia; a adoração, o compromisso, a obediência, a confiança e o perdão.
2. O CPS assume o compromisso de proteger os seus colaboradores de qualquer tipo de assédio em função do sexo, raça, nacionalidade, religião ou crença, idade, estado civil, orientação sexual, deficiência, estatuto, opiniões políticas ou ideologia, 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.
3. Os colaboradores do CPS não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais, aos clientes ou fornecedores.
4. A prática de assédio psicológico, moral, sexual ou de outro tipo, por parte de qualquer colaborador, utente, cliente ou membro de um órgão social é considerada má conduta e infração disciplinar, que afeta não só a vítima do ato como a virtude do local de trabalho.
5. A violação das normas de prevenção e combate ao assédio no trabalho dá origem à abertura de um processo disciplinar nos termos previstos no Código de Trabalho.

Artigo 3.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 ameaças de despedimento recorrentes;
 - 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/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 CPS, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais;
- Divulgar sistematicamente 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 superiores hierárquicos;
- Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou trabalhadora ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
- Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde, etc., de outros colegas, subordinados ou superiores hierárquicos;
- 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 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 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 ou e-mails indesejados, 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, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou meramente insinuada.

3. Não constituem assédio as seguintes situações:

- Conflito laboral pontual;
- Decisões legítimas, inerentes à organização de trabalho, desde que em conformidade com o contrato de trabalho, legislação aplicável e instrumentos de regulamentação coletiva;
- Agressões ocasionais e acidentais, físicas ou verbais;
- Exercício legítimo da relação hierárquica e disciplinar;
- Existência de pressão no exercício de funções ou cargos de alta responsabilidade;
- Aproximação relacional entre colaboradores que seja livre e recíproca;
- Elogios ocasionais.

Artigo 4.º

Medidas preventivas

O CPS adota as seguintes medidas preventivas:

- Proibição de acesso a sites com conteúdo de natureza pornográfica;
- Utilização indevida de correio eletrónico para a prática de comportamentos que constituem prática de assédio, seja de que natureza for;
- Divulgação do presente código de boa conduta
- Realização de ações de formação para colaboradores.



Artigo 5.º

Infrações

1. Sempre que o CPS 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 n.º 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 6.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 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 do presente Código de Conduta que denunciem infrações ao mesmo de que tenham tido conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

Artigo 7.º

Responsabilidade do CPS

1. O CPS 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 8.º

Formalização de denúncias

1. A vítima poderá apresentar queixa, assim como qualquer colaborador deve denunciar a prática de assédio, desde que seja feita a identificação dos intervenientes, incluindo a do próprio.

2. A queixa ou denúncia deverá ser feita por escrito, dirigida à Direção do CPS.
3. Junto com a queixa ou denúncia deverão ser apresentados os meios de prova que fundamentem a queixa.
4. Os colaboradores do CPS têm o dever de colaborar em eventuais processos disciplinares ou de investigação contraordenacional ou criminal instaurados pelas entidades competentes.
5. 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.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 8.º

Remissão e casos omissos

1. Em tudo os não previstos serão aplicáveis as disposições do Código de Trabalho e do Contrato Coletivo de Trabalho.
2. As dúvidas e casos omissos serão resolvidos por decisão da Direção.

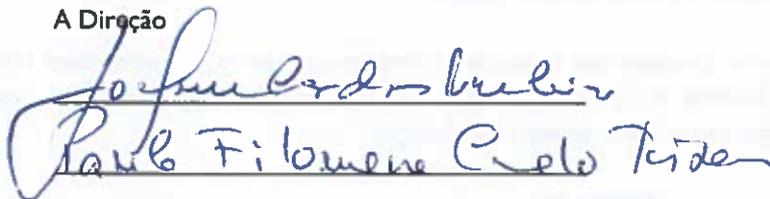
Artigo 8.º

Vigência e divulgação

1. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção do CPS e respetiva divulgação a todos os demais destinatários.
2. Todas as alterações ao presente código, serão reduzidas a escrito e realizada a respetiva divulgação.
3. O presente Código de Conduta será ainda disponibilizado no sítio de internet da Instituição

Aprovado pela Direção em 25 de junho de 2020

A Direção



Paulo Filomeno Celso Tóides