

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

PREÂMBULO

O presente **Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho** visa estabelecer as linhas orientadoras em matéria de conduta profissional relativa à prevenção e combate ao assédio para todos aqueles que exercem funções ou atividades profissionais no Centro Social e Paroquial São Pedro da Palhaça, pretendendo que o mesmo constitua uma referência para todos os membros dos Órgãos Sociais e colaboradores da Instituição, contribuindo para que o mesmo seja reconhecido como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus colaboradores e assegurar o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade individual, em conformidade com o estabelecido na Lei 73/2017 de 16 de agosto.

Artigo 1º

(Objeto e âmbito de aplicação)

1. Este Código de Conduta aplica-se a todos os órgãos sociais, colaboradores permanentes ou eventuais, clientes e utilizadores do Centro Social e Paroquial S. Pedro da Palhaça e outras pessoas que participem nas suas atividades.
2. Nos termos do artigo 29º do Código de Trabalho, com as alterações introduzidas Lei 73/2017 de 16 de agosto, entende-se por assédio 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 intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Artigo 2º

(Princípios Gerais)

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os Órgãos Sociais e colaboradores da Instituição devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da Instituição, no respeito pelos princípios da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

- 8
Puntos
2. A Direção e colaboradores da Instituição não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais colaboradores ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades da Instituição, nomeadamente, com base na raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, religião ou crença.
 3. A Direção deve incentivar a adoção de comportamentos que visem o respeito e a cooperação entre todos os colaboradores, num ambiente de trabalho respeitoso e digno.

Artigo 3º

(Comportamentos ilícitos)

1. Considerando a definição de assédio prevista no 29º do Código de Trabalho, são expressamente proibidos os seguintes comportamentos suscetíveis de serem considerados como assédio no trabalho:
 - Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho realizado;
 - Fazer recorrentes ameaças de despedimento;
 - Promover o isolamento social;
 - Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;
 - Não atribuir quaisquer funções profissionais (violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho);
 - Estabelecer sistematicamente metas e objetivos de trabalho impossíveis de atingir ou prazos inexecutáveis de cumprir;
 - Atribuir sistematicamente funções desadequadas à categoria profissional;
 - Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas e trabalhos, sem identificar o autor das mesmas;
 - Divulgar sistematicamente, rumores e comentários maliciosos ou críticas reitadas sobre colaboradores;
 - Dar sistematicamente instruções de trabalho imprecisas e confusas;
 - Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que haja necessidade;
 - Transferir o colaborador de setor ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
 - Falar constantemente aos gritos, de forma a intimidar;
 - Criar sistematicamente situações objetivas de stress, de modo a provocar o descontrolo na conduta do colaborador (Exemplo: alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho).
2. Não se enquadram como comportamentos suscetíveis de serem considerados assédio no trabalho:
 - A pressão decorrente do exercício das funções;
 - O exercício de autoridade e do poder disciplinar;
 - Atos isolados que impliquem reduzida gravidade.

Artigo 4º

(Infração disciplinar e sanções)

1. Sempre que a Direção tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta procederá à abertura de um procedimento disciplinar, no prazo máximo de um ano, sem prejuízo da responsabilidade civil, contra ordenacional ou criminal a que haja lugar;
2. A Direção e os seus colaboradores denunciarão quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.
3. A vítima de assédio deve formalizar por escrito a sua queixa/ denúncia, detalhando de forma concreta e circunstanciada os fatos constitutivos da prática de assédio no local de trabalho.
4. Recebida a queixa/ denúncia a Direção procede à investigação dos factos elaborando um relatório de conclusões, que inclui os factos e seu enquadramento jurídico, indicando, se possível, circunstâncias agravantes ou atenuantes e propondo o arquivamento, a eventual adoção de medidas de carácter preventivo ou a instauração de processo disciplinar contra o infractor.

Artigo 5º

(Regime de proteção ao denunciante e testemunhas)

1. O procedimento interno deve ser circunscrito ao conhecimento das partes envolvidas;
2. Será garantido um regime específico de proteção para o denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio;
3. Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio;
4. É garantida a atribuição de proteção especial aos denunciante em processos judiciais ou contra-ordenacionais desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente salvo quando atuem com dolo;
5. Os colaboradores da Instituição que denunciem o cometimento de infrações ao presente Código, de que tiverem 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 6º

(Publicidade da decisão)

Garante-se a impossibilidade de dispensa da sanção acessória de publicidade condenatória quando esteja em causa a prática de assédio que constitui contra-ordenação muito grave podendo gerar responsabilidade penal.

Artigo 7º

(Responsabilidade do Centro Social e Paroquial de S. Pedro da Palhaça)

O Centro Social e Paroquial de S. Pedro da Palhaça é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, que será fixada em regulamentação própria, ficando esta indemnização sub-rogada nos direitos do colaborador.

Artigo 8º

(Comunicação de queixas de assédio em contexto laboral)

1. Nos termos de regulamentação própria, serão disponibilizados e divulgados pela Autoridade para as Condições de Trabalho os endereços eletrónicos próprios para receção de queixas de assédio em contexto laboral;
2. A prática de assédio pelo empregador ou por algum representante do mesmo, denunciada à autoridade para as Condições no Trabalho (ACT), figura entre os exemplos de justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 9º

(Divulgação, compromisso e aplicação)

1. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção;
2. O presente código de Conduta será divulgado junto de todos os colaboradores;
3. O presente Código de conduta será disponibilizado no sítio de internet da Instituição

Aprovado pela Direção em 7 de Fevereiro de 2018.

Vitor Emanuel Semão das Soubres
Vitor Emanuel Semão das Soubres

 **Centro Social e Paroquial**
S. Pedro da Palhaça
Praça Centro Social nº 1
3770 – 355 Palhaça