

LISTA DE VERSÕES EFETUADAS

Versão n.º	Tipo de Versão	Página(s)	Data
0	Elaboração inicial	Todas	14/09/2017
1	Revisão	Todas	29/11/2023

PREÂMBULO

O presente Código de Conduta para prevenção e combate da prática de assédio no trabalho, pretende constituir nos termos da Lei n.º 73/2017 de 16 de Agosto, uma referência para todos os membros dos Órgãos Sociais e Trabalhadores do Centro Paroquial de São Bernardo (CPSB), contribuindo para que o mesmo seja reconhecido como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus trabalhadores e assegurando o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

O CPSB, compromete-se assim, a defender os valores da não discriminação e de combate contra o assédio no trabalho, assumindo este Código de Conduta como instrumento privilegiado na resolução de questões éticas, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeito.

ÂMBITO DE APLICAÇÃO E PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 1.º

(Âmbito de aplicação)

Este Código de Conduta aplica-se a todos os membros dos Órgãos Sociais e Trabalhadores permanentes ou eventuais, Utentes da Instituição e outras pessoas que participem nas suas actividades.

Artigo 2.º

(Princípios gerais)

1. No exercício das suas actividades, funções e competências, os Órgãos Sociais e os Trabalhadores da Instituição devem actuar tendo em vista a prossecução dos interesses da instituição, no respeito pelos princípios da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
2. Os órgãos Sociais e Trabalhadores da Instituição não podem adoptar comportamentos discriminatórios em relação aos demais Trabalhadores ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das actividades da Instituição, nomeadamente, com base na raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, religião ou crença.

Artigo 3.º

(Comportamentos ilícitos)

Considerando que nos termos do artigo 29º do Código do Trabalho, se entende por assédio “o comportamento indesejado, nomeadamente baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”, são expressamente proibidos os seguintes comportamentos susceptíveis de serem considerados como assédio no trabalho:

Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é feito;

Promover o isolamento social;

Ridicularizar, de forma directa ou indirecta, uma característica física ou psicológica;

Fazer recorrentes ameaças de despedimento;

Não atribuir quaisquer funções profissionais (violação do direito à ocupação efectiva do posto de trabalho);

Estabelecer sistematicamente metas e objectivos de trabalho impossíveis de atingir ou prazos inexecutáveis de cumprir;

Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;

Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projectos e trabalhos, sem identificar o autor das mesmas;

Divulgar sistematicamente, rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre trabalhadores;

Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;

Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem necessidade;

Transferir o trabalhador de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;

Falar constantemente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;

Criar sistematicamente situações objectivas de stress, de molde a provocar o descontrolo na conduta do trabalhador, tais como: alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.

Artigo 4.º

(Infracção disciplinar e sanções)

1. Sempre que a entidade empregadora 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 Direcção e os seus Trabalhadores denunciarão quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respectivas entidades competentes.

Artigo 5.º

(Regime de protecção ao denunciante e testemunhas)

1. Será garantido um regime específico de protecção para o denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio;

2. Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infracção, até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio;
3. É garantida a atribuição de protecção especial aos denunciantes e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente salvo quando actuem com dolo;
4. Os trabalhadores da Instituição que denunciem o cometimento de infracções 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 6.º

(Publicidade da decisão)

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

Artigo 7.º

(Responsabilidade do empregador)

O Empregador é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, que será fixada em regulamentação própria, ficando esta indemnização subrogada nos direitos do trabalhador.

Artigo 8.º

(Comunicação de queixas de assédio em contexto laboral)

1. Nos termos de regulamentação própria, serão disponibilizados e divulgados pela Autoridade para as Condições do Trabalho os endereços electrónicos próprios para recepção 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), figurará entre os exemplos de justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 9.º

(Divulgação, compromisso e aplicação)

1. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direcção e a sua divulgação a todos os trabalhadores;
2. O presente Código de Conduta será disponibilizado no sítio de internet da Instituição;
3. No processo de admissão dos trabalhadores deverá constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

Elaborado por:

Gestor da Qualidade

Aprovado

Direcção

Data de Aprovação:

29/11/2023

Nota: este documento é uma cópia do original, que se encontra datado e assinado pela Direcção.