



Centro Paroquial de
Fernão Ferro

CÓDIGO DE CONDUTA

PREVENÇÃO E COMBATE À PRÁTICA DE

ASSÉDIO NO TRABALHO

CÓDIGO DE CONDUTA

PREVENÇÃO E COMBATE À PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

ENQUADRAMENTO

O presente Código de Conduta tem 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.

O Centro Paroquial de Bem Estar Social de Fernão Ferro (CPBESFF) 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.

ÂMBITO DE APLICAÇÃO E PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 1.º

Destinatários e âmbito de aplicação

Este Código de Conduta destina-se a todos os membros dos Órgãos Sociais, colaboradores (independentemente do vínculo contratual), voluntários, utentes e quaisquer pessoas que participem ativamente nas atividades do CPBESFF, doravante referidos como destinatários.

Em particular, todos os colaboradores do CPBESFF 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.

Artigo 2.º

Princípios gerais

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os destinatários devem sempre atuar tendo em vista a prossecução dos interesses do CPBESFF, 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 a raça ou etnia, o sexo, a orientação sexual, a idade, incapacidade ou deficiência física ou psíquica, opinião política, ideologia, religião ou crença.

Artigo 3.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 que é executado;
- 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) Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- g) Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados, sem identificação do autor das mesmas;
- h) Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento perante outros colegas e superiores hierárquicos;
- i) Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento do CPBESFF, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais;
- j) Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas;
- k) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- l) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;
- m) Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
- n) Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou trabalhadora ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
- o) Transferir o/a trabalhador/a de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- p) Falar constantemente aos gritos ou de forma intimidatória;
- q) 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. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob a forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

PROCEDIMENTO

Artigo 4.º **Infrações**

1. O/A colaborador/a que considere estar a ser alvo de assédio no local de trabalho, ou por parte de pessoas com as quais tem relações profissionais, deve reportar a internamente a situação, incumbindo o CPBESFF o dever de tratar a mesma de forma confidencial, imparcial, célere e com salvaguarda do princípio da inocência.

2. Caso se comprove que a denúncia é verdadeira e no caso de o/a infrator/a ser trabalhador sujeito ao poder disciplinar da Instituição, será instaurado processo disciplinar de acordo com as regras previstas no Código do Trabalho.

3. 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.

4. 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.

5. Os autores de acusações falsas poderão ser alvo de processos disciplinares.

Artigo 5.º

Regime de proteção ao denunciante e testemunhas

1. 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.

2. 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.

DISPOSIÇÕES FINAIS

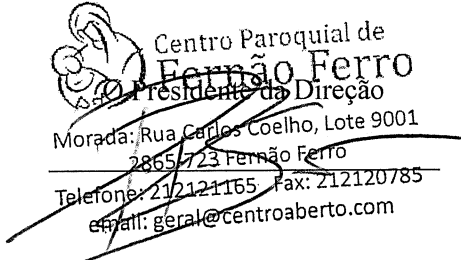
Artigo 6.º

Vigência e divulgação

1. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção do CPBESFF.

2. O presente Código de Conduta será dado a conhecer a todos os colaboradores e afixado em local visível na Instituição.

Aprovado em 16 de Março de 2024



Centro Paroquial de
Fernão Ferro
Ass. Presidente da Direção
Morada: Rua Carlos Coelho, Lote 9001
2865-723 Fernão Ferro
Telefone: 212121165 Fax: 212120785
email: geral@centroaberto.com