

# CÓDIGO DE CONDUTA PREVENÇÃO E COMBATE À PRÁTICA DE ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

## PREÂMBULO

O presente Código de Conduta para prevenção e combate da prática de assédio no local de 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 colaboradores do Centro Social e Paroquial de Couto do Mosteiro, contribuindo para que a mesma seja reconhecida como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus colaboradores e assegurando o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

A Lei do Trabalho obriga a instituição a adotar este código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no local de trabalho, sempre que esta tenha sete ou mais trabalhadores, sob pena de incorrer em contraordenação grave.

O Centro Social e Paroquial de Couto do Mosteiro, compromete-se assim, a defender os valores da não discriminação e de prevenção e combate contra o assédio no local de 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 sujeita.

É, assim, instituído o seguinte:

## ÂMBITO DE APLICAÇÃO E PRINCÍPIOS GERAIS

### Artigo 1.º

#### *Destinatários e âmbito de aplicação*

Este Código de Conduta aplica-se a todos os membros dos Órgãos Sociais; colaboradores permanentes ou com outro vínculo contratual; utentes da Instituição e outras pessoas que participem nas suas atividades.



## Artigo 2.º

### 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.
2. Os Órgãos Sociais 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, filiação sindical, situação económica, condição social, religião ou crença.

## Artigo 3.º

### Comportamentos Ilícitos

1. É proibida a prática de qualquer tipo de assédio, quer praticado por um trabalhador, quer praticado pelo empregador, dentro e/ou fora do local de trabalho.
2. Entende-se por “assédio” o comportamento indesejado (gesto, palavra, atitude, entre outros) praticado com algum grau de reiteração e tendo como objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
3. Constitui “**assédio moral**” o comportamento consistir em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, ou em atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho.
4. Constitui “**assédio sexual**” quando os referidos comportamentos indesejados de natureza verbal ou física, revestirem carácter sexual (convites de teor sexual, envio de mensagens de teor sexual, tentativa de contacto físico constrangedor, chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais, gestos obscenos, entre outros).



5. O “assédio” é caracterizado pela intencionalidade e pela repetição.

Por outro lado, o assédio no local de trabalho não representa nem pretende impedir que os empregadores disciplinem ou procedam à gestão dos seus colaboradores. Assim, o assédio no local de trabalho não inclui, nomeadamente:

- Gestão/avaliação de desempenho;
- Pressão decorrente do exercício das funções;
- Exercício de autoridade e do poder disciplinar;
- Requisitos ou decisões operacionais;
- Um desentendimento ou mal-entendido;
- Mudança relacionada ao trabalho (v.g., mudança de localização, de colegas de trabalho ou trabalho ocupacional);
- Um único comentário ou ação, a menos que tenha efeitos graves, prejudiciais e duradouros;
- Rudeza, a menos que seja extrema e repetitiva;
- Elogios ocasionais.

## PROCEDIMENTOS

### Artigo 4.º *Infrações*

1. Sempre que o Centro Social e Paroquial de Couto do Mosteiro tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta procederá à abertura de um procedimento disciplinar, de acordo com as regras previstas na Lei Geral do Trabalho.
2. Os membros dos Órgãos e os Colaboradores do Centro Social e Paroquial de Couto do Mosteiro denunciarão quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes. Os autores de acusações falsas poderão ser alvo de processos disciplinares.

*Handwritten signatures and initials in the top right corner.*

3. Em caso de eventual situação de assédio, pode haver uma abordagem informal, havendo uma abordagem preliminar. Em alguns casos, pode ser possível corrigir situações sem se percorrer todos o formalismo inerente ao procedimento disciplinar. Por vezes, as pessoas não sabem que seu comportamento não é adequado, bem-vindo ou rejeitável, e uma abordagem direta, frontal e imediata, que também inclua os intervenientes, pode conduzir a um entendimento sobre o ocorrido e quanto à cessação do comportamento. Nestes casos, os intervenientes, se assim o entenderem, podem enveredar por esta abordagem, comunicando e solicitando o apoio da sua chefia direta, ou outro elemento da sua estrutura hierárquica.

Na sequência dessa abordagem, a entidade empregadora deve desenvolver medidas preventivas apropriadas para:

- eliminar comportamentos,
  - evitar danos.
4. O empregador, como pessoa responsável pelo bem-estar dos trabalhadores, decide as medidas que toma (ou não) e informa a pessoa afetada por essas medidas no prazo de 10 dias úteis.

### **Artigo 5.º**

#### *Regime de proteção ao denunciante e testemunhas*

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 internamente a situação, incumbindo o Centro Social e Paroquial de Couto do Mosteiro o dever de tratar de forma confidencial, imparcial, eficiente, célere a situação.
2. 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 ou sancionados.
3. A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo de eventual responsabilidade penal prevista na lei.

## DISPOSIÇÕES FINAIS

### Artigo 6.º

#### *Vigência e divulgação*

O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção, sendo o presente Código de Conduta afixado para divulgação junto de todos os Colaboradores.

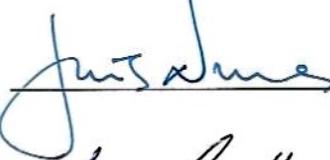
Aprovado pela Direção em 12 de agosto de 2022

Presidente  
Carlos Martins Casal



---

Vice Presidente  
Luís Miguel Ferreira Nunes



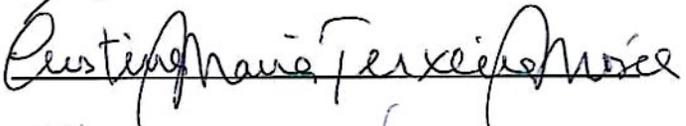
---

Tesoureiro  
Jorge Carvalho dos Santos



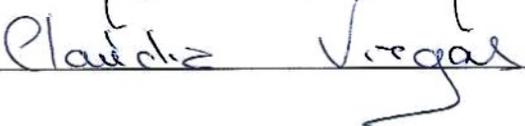
---

1ª Secretária  
Cristina Maria Teixeira Mósca



---

2. Secretária  
Cláudia Margarida dos Santos Viegas



---