



C.P.S. COURA
Centro Paroquial Social
São Martinho de Coura

Código de Conduta

Prevenção e combate à prática de assédio no trabalho

CAPÍTULO I 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.

A Instituição Centro Paroquial Social S. Martinho de Coura, 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.

CAPÍTULO II ÂMBITO DE APLICAÇÃO E PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 1.º

Destinatários e âmbito de aplicação

1. Este Código de Conduta destina-se a todos os membros dos Órgãos Sociais, trabalhadores ou colaboradores (independentemente do vínculo contratual), utentes e quaisquer pessoas que participem ativamente nas atividades do Centro Paroquial Social S. Martinho de Coura.



2. Em particular, todos os trabalhadores do Centro Paroquial Social S. Martinho de Coura 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 Centro Paroquial Social S. Martinho de Coura, 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. É proibida a prática de assédio no local de trabalho ou fora do local do trabalho, por razões relacionadas com este.
2. Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado com o objetivo ou efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
3. O assédio moral consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, podendo abranger a violência física e/ou psicológica.
4. 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 da Instituição, 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 outros 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 ou subordinados;
- Transferir o/a trabalhador/a de setor 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.

5. O assédio é sexual quando se trate de um comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo ou com conotação sexual que afetem a dignidade



C.P.S. COURA

Centro Paroquial Social
São Martinho de Coura

das mulheres e dos homens no trabalho, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física.

6. 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.

CAPÍTULO III PROCEDIMENTO INTERNO

Artigo 4.º

Denúncia e procedimentos

1. O trabalhador que considere ser alvo de assédio no trabalho deve reportar a situação ao seu superior hierárquico.
2. 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.
3. Sempre que o Centro Paroquial Social S. Martinho de Coura 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

Lug. Barreiros – Coura
4940 -155 Paredes de Coura
NIF 504163310

cpssaomartinhocoura@sapo.pt Telef 251941614
(chamada rede fixa nacional)



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.

4. A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, prevista no n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei, que dão origem aos respetivos procedimentos a instaurar pelas entidades competentes.

5. A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no artigo 28.º do Código do Trabalho, em matéria de indemnização por ato discriminatório.

Artigo 5.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 denunciante 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 6.º

Responsabilidade da Instituição

1. O Centro Paroquial Social S. Martinho de Coura 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 responsabilidade pelo pagamento da reparação dos danos emergentes de doença profissional prevista no número anterior é da Segurança Social, nos termos legalmente previstos, ficando esta sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros vincendos.
3. 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.
4. Quando esteja em causa a prática de assédio, fica vedada a dispensa da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória.

Artigo 7.º

Formalização de denúncias

1. A denúncia deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da vítima e do assediante, bem como dos meios de prova (testemunhal, documental ou pericial), eventualmente existentes.
2. A denúncia ou queixa, se meramente verbal, deverá ser reduzida a escrito.
3. A Autoridade para as Condições do Trabalho e a Inspeção-Geral de Finanças disponibilizaram, em cumprimento do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, endereços eletrónicos próprios para receção de denúncias de assédio em contexto laboral: <https://portal.act.gov.pt/Pages/queixa-denuncia.aspx> e LTFP.art4@igf.gov.pt.



C.P.S. COURA
Centro Paroquial Social
São Martinho de Coura

CAPÍTULO VI **DISPOSIÇÕES FINAIS**

Artigo 8.º

Publicitação e Divulgação

O presente Código de Conduta será objeto de publicitação, mediante afixação no local de trabalho e será disponibilizado no sítio de internet da Instituição.

Artigo 9.º

Entrada em vigor

O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção da Instituição e respetiva divulgação a todos os demais destinatários.

Paredes de Coura, 2 de novembro 2023

O Presidente da Direção

**Centro Paroquial e Social
de S. Martinho de Coura**

Padre Fernando António da Gama Nogueira

CONT. N.º 504 163 310

Coura - 4940-151 PAREDES DE COURA

Padre Fernando António da Gama Nogueira