



CENTRO SOCIAL PAROQUIAL DE NOSSA SENHORA DA CONCEIÇÃO

Alcides
F. Conceição
De
De
De

CÓDIGO DE CONDUTA DO CENTRO SOCIAL PAROQUIAL DE NOSSA SENHORA DA CONCEIÇÃO

PREÂMBULO

O Centro Social Paroquial de Nossa Senhora da Conceição (CSPNSC), com sede na freguesia da Castanheira, concelho da Guarda, no exercício das suas atividades, funções e competências, para garantir um serviço de referência aos seus destinatários, salvaguardando a integridade moral dos colaboradores e assegurando o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade individual de cada um, estabelece neste presente Código de Conduta um conjunto de princípios e valores que orientam a Instituição na sua missão, sempre de acordo com a lei.

Neste contexto, esta Instituição assume o compromisso de 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

1. Este Código de Conduta aplica-se a todos os membros dos Órgãos Sociais, colaboradores (independentemente do vínculo contratual), utentes e quaisquer pessoas que participem ativamente nas atividades da Instituição, a saber: colaboradores eventuais, voluntários, auditores externos e outras pessoas que prestem serviços a título permanente ou ocasional.
2. Entende-se por colaborador todas as pessoas que atuam em nome da Instituição e que 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.



CENTRO SOCIAL PAROQUIAL DE NOSSA SENHORA DA CONCEIÇÃO

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Aquil', 'P. Conceição', and 'J. P.'.

3. A aplicação deste Código de Conduta e a sua observância não dispensa nem impede a aplicação de outras regras de conduta e/ou deontológicas de fonte legal ou de qualquer outra natureza, sendo aplicáveis a funções, atividades e grupos profissionais.

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 CSPNSC, 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 **Deveres gerais dos colaboradores**

1. Para obtenção da harmonia e ordem necessárias ao bom funcionamento do CSPNSC, todos os destinatários deverão sempre, e em complemento das suas obrigações diárias, ter presente:

- a) Respeitar a individualidade e privacidade de cada um, bem como dos seus usos e costumes, desde que os mesmos não perturbem os restantes destinatários, ou o regular funcionamento da Instituição;
- b) Agir ética e profissionalmente em todas as ações realizadas ao serviço da Instituição, dentro e fora das suas instalações, zelando sempre pela sua imagem e bom nome;
- c) Manter sigilo profissional, ao qual estão obrigados contratualmente, quanto às informações recebidas no desempenho das suas funções, quer relacionadas com os utentes, respetivos familiares, colaboradores ou terceiros, tendo, no entanto, obrigação de comunicar à Direção Técnica, ou na sua ausência à pessoa responsável pela substituição desta, todo e qualquer acontecimento anormal;
- d) Prestar todos os cuidados adequados à satisfação das necessidades dos utentes tendo em vista a manutenção ou melhoria da sua autonomia e condição física e psicológica em geral, garantindo a qualidade dos serviços prestados através de uma conduta exemplar, com evidências de empenho, interesse, cuidado, respeito e responsabilidade no trabalho;
- e) Colaborar nas atividades de animação e/ou ocupação dos utentes/clientes, ainda que estas não sejam as suas funções principais, promovendo a felicidade e saúde destes;
- f) Assegurar a proteção e a conservação do património físico, financeiro e intelectual da Instituição, devendo ainda, fazer uma utilização criteriosa, racional e eficiente dos bens que lhes estão facultados, evitando o desperdício;



- g) Zelar pelo património do CSPNSC e pelo adequado controlo e gestão dos materiais necessários à atividade e resíduos gerados pela mesma, protegendo-os de perdas, danos, roubos, utilização indevida, desvio ou destruição;
- h) Dar cumprimento e agir em conformidade com os Estatutos do CSPNSC, bem como dos Regulamentos Internos de cada uma das valências, deste documento e de qualquer outra regra interna formalizada e institucionalizada.

Artigo 4.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 de colegas;
 - b) Promover o isolamento social;
 - c) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica pessoal;
 - d) Fazer ameaças de despedimento recorrentes;
 - e) Estabelecer sistematicamente objetivos impossíveis de atingir ou prazos impossíveis de cumprir;
 - f) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à respetiva categoria profissional;
 - g) Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
 - h) Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados, sem identificação do autor das mesmas;
 - i) Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento perante outros colegas e superiores hierárquicos;
 - j) Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou relativas ao funcionamento do CSPNSC, sendo no entanto o conteúdo dessas informações facultado aos demais;
 - k) Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas;
 - l) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
 - m) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;
 - n) Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho ou a superiores hierárquicos;
 - o) Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou trabalhadora ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
 - p) 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;
 - q) Transferir o/a trabalhador/a de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
 - r) Falar constantemente aos gritos ou de forma intimidatória;
 - s) Marcar o número de vezes e contar o tempo que o/a trabalhador/a demora na casa de banho;



CENTRO SOCIAL PAROQUIAL DE NOSSA SENHORA DA CONCEIÇÃO

Handwritten signature and notes:
F.º Conceição
ADIC
JFH

- t) Criar sistematicamente situações objetivas de stress que provoquem no destinatário da conduta o seu descontrolo, designadamente alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho;
 - u) Prestar qualquer serviço a utentes/clientes da Instituição, a potenciais clientes inscritos na lista de candidatos, ou a outros, que a Instituição tenha ao dispor da sociedade (alimentação, higiene pessoal ou habitacional, serviços de saúde entre outros);
 - v) Aceitar qualquer gratificação pelo trabalho prestado na Instituição (em géneros ou valores) da parte dos utentes/clientes ou seus familiares;
 - w) Pedir emprestado ou de forma definitiva ou mesmo induzir o utente/cliente a dar ao colaborador dinheiro ou qualquer outro objeto de valor;
 - x) Desenvolver atividades particulares ou de terceiros nas instalações e/ou com equipamento do CSPNSC;
 - y) Copiar, reproduzir ou fornecer dados sigilosos da Instituição, dos seus utentes ou candidatos a utentes, dos seus colaboradores a terceiros, tais como informações ou documentos;
 - z) Apresentar-se ao serviço em estado de embriaguez ou qualquer outro alterado, que impossibilite o desempenho das suas funções;
 - aa) Fumar no interior das instalações do Centro Social Paroquial ou nas zonas exteriores da Instituição;
 - bb) Ser portador enquanto presente nas instalações do Centro Social Paroquial de armas de qualquer espécie, ou de objetos que possam ser usados com esse intuito;
 - cc) Agredir física ou verbalmente qualquer pessoa dentro das instalações do Centro Social Paroquial, esteja esta em que qualidade estiver na Instituição, nomeadamente utente, familiar dos utentes, colaborador ao serviço, prestador de serviços, fornecedor, visitantes, representantes de entidades públicas, voluntários, entre outros que frequentem ou visitem o CSPNSC.
2. Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio sexual:
- a) Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
 - b) Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens indesejados e de teor sexual;
 - c) Realizar telefonemas, enviar cartas, sms ou e-mails indesejados, de carácter sexual;
 - d) Promover o contacto físico intencional e não solicitado excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
 - e) Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
 - f) 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.



CENTRO SOCIAL PAROQUIAL DE NOSSA SENHORA DA CONCEIÇÃO

Handwritten signatures and text:
1ª Conceição
D. [Signature]
2ª [Signature]

Artigo 5.º Autores e vítimas

1. São considerados autores do assédio quando praticado por qualquer órgão social ou por trabalhadores subordinados bem como por terceiros que interajam com o CSPNSC.
2. São consideradas vítimas de assédio: os inferiores hierárquicos do(a) assediante, os superiores hierárquicos do(a) assediante, ou qualquer pessoa que seja destinatária da prática de um ato de assédio.

PROCEDIMENTO

Artigo 6.º Infrações

1. Sempre que o Centro Social Paroquial de Nossa Senhora da Conceição 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 do CSPNSC, será instaurado processo disciplinar, a 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 nº 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho.
2. 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.
3. 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.

Artigo 7.º Denúncia, denunciante e testemunhas

1. Verificando situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções no CSPNSC são objeto de queixa, a efetuar por dirigente do CSPNSC, pela vítima ou por qualquer trabalhador que deles tenha conhecimento, junto da Autoridade para as Condições de Trabalho. Constatando-se que a denúncia não é verdadeira, pode haver lugar a procedimento judicial, designadamente com fundamento na prática de um crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos do artigo 365.º do Código Penal.



2. Ao existir a denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito, e deve ser dirigida à Direção do CSPNSC.
3. Será garantido um regime específico de proteção para o/a denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio, que aquando da verificação deste, deve ser reportada a situação de forma imediata ao seu superior hierárquico, ou superior hierárquico deste, caso o primeiro seja parte envolvida.
4. 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.
5. 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.
6. 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 8.º

Responsabilidade da Instituição

1. O CSPNSC 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 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.

Artigo 9.º

Formalização de denúncias

Nos termos de regulamentação própria, serão disponibilizados e divulgados pela Autoridade para as Condições do Trabalho os endereços eletrónicos próprios para receção de denúncias de assédio em contexto laboral.



CENTRO SOCIAL PAROQUIAL DE NOSSA SENHORA DA CONCEIÇÃO

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 10.º Vigência e divulgação

1. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção do CSPNSC e respetiva divulgação a todos os demais destinatários.
2. O presente Código de Conduta será ainda disponibilizado no sítio de internet do CSPNSC.

Castanheira, 03 de setembro de 2018

A Direção do Centro Social Paroquial Nossa Senhora da Conceição

(Presidente da Direção)

(Vice-Presidente da Direção)

(Secretário da Direção)

(Tesoureiro da Direção)

(Vogal da Direção)