

PREÂMBULO

O Centro Social e Paroquial de Navais é uma Instituição Particular de Solidariedade Social e tem como:

Missão: Contribuir para a promoção integral de todas as Pessoas, num espírito de Solidariedade Humana, Cristã e Social, prestando serviços de Educação e Apoio Social à Comunidade e disponibilizando respostas inovadoras que vão de encontro às suas necessidades.

Visão: Ser identificada como uma IPSS de referência regional, na Educação e no Apoio Social, bem como na implementação de políticas e práticas de solidariedade.

Valores:

Solidariedade Humana – Atender às necessidades da Pessoa no âmbito pessoal e social.

Ética – Agir com consciência recta e sentido do bem.

Justiça Equitativa – Assegurar tratamento igual, para situações iguais, respeitando a dignidade e a liberdade pessoal.

Orientação para as Pessoas – Orientar os serviços para os beneficiários, velando pelo desenvolvimento e dignidade destes e assegurar a realização dos Colaboradores.

Dinamismo – Ter capacidade criativa que vise atingir os objectivos Institucionais, baseando-se em comportamentos éticos.

Trabalho de equipa – Unir esforços e saberes para alcançar objectivos comuns em complementaridade de funções.

Qualidade – Criar serviços de excelência, respondendo às necessidades e expectativas das Pessoas.

Tendo em conta a sua Missão e Visão, foi construído o presente Código de Conduta e Ética onde estão espelhados os direitos dos clientes, os valores fundamentais do Centro Social e Paroquial de Navais e as normas de Ética e de Conduta dos Corpos Dirigentes e Colaboradores, explicitando, também, os compromissos assumidos por estes, pelos Voluntários e Clientes.

Este Código surge da preocupação de orientar o modo de actuação do Centro Social e Paroquial de Navais, adiante designado por CSPNavais, no sentido de melhorar a qualidade dos serviços prestados, a sua sustentabilidade e desenvolvimento.

A revisão agora feita (2ª versão), visa absorver imperativos legais de acordo com a Lei nº 73/2017, de 16 de agosto.

Artigo 1º

Destinatários e Âmbito de Aplicação

Este Código de Conduta e Ética 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 CSPNavais (doravante referidos como destinatários). Em particular, todos os trabalhadores do CSPNavais 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.

CAPITULO I

Código de Conduta

Prevenção e Combate à Prática de Assédio no Trabalho

Artigo 2º

Enquadramento

O presente Código de Conduta tem como intuito prevenir e combater a prática de assédio no trabalho e pretende, nos termos da Lei nº 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 CSPNavais 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. Considera-se assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou efeito referido no parágrafo anterior.

Artigo 3º

Princípios Gerais

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os destinatários devem sempre atuar tendo em vista a prossecução dos interesses do CSPNavais, 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, crença e filiação sindical.

Artigo 4º

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 ou subordinados;
 - 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) 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 de subordinados ou relativas ao funcionamento do CSPNavais, sendo no entanto o conteúdo dessas informações facultado aos demais;
 - k) Divulgar sistematicamente por qualquer meio, 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, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
 - o) Insinuar sistematicamente que o(a) trabalhador(a) ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
 - p) Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, orientação sexual, opção política, ideológica ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde, etc., de outros colegas ou subordinados(as);
 - 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;
 - t) Criar sistematicamente situações objetivas de stress que provoquem no(s) destinatário(s) da conduta o seu descontrolo, designadamente alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.
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, e-mails ou fazer publicações nas redes sociais indesejadas, 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, de estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou meramente insinuada.

Artigo 5º

Infrações

1. Sempre que o CSPNavais 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 CSPNavais, 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, contra-ordenacional ou criminal a que haja lugar relativamente a quaisquer destinatários(as) do presente Código de Conduta que cometam infrações que àquelas correspondam.
3. Os(As) destinatários(as) 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 contra-ordenacional ou criminal pelas entidades competentes.

Artigo 6º

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(às) denunciantes e testemunhas em processos judiciais ou contra-ordenacionais 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 que denunciem infrações a presente código, de que tenham tido conhecimento no exercício das suas funções ou por causa destas não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

Artigo 7º

Responsabilidade da Instituição

1. O CSPNavais 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(a) trabalhador(a).
3. Quando esteja em causa a prática de assédio, fica vedada a dispensa da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória.

Artigo 8º

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.

CAPITULO II

Código de Ética

Artigo 9º

Âmbito de aplicação

1. Todos os Colaboradores do CSPNavais estão comprometidos com este Código de Conduta e Ética, adiante designado por «Código».

2. O presente Código é aplicável a todos os Corpos Dirigentes, Colaboradores e Voluntários do CSPNavais no desempenho das funções profissionais que, em cada momento, lhes estejam atribuídas pela Direção, dentro dos limites decorrentes dos respetivos contratos, da legislação aplicável, bem como da sua posição hierárquica.
3. O presente Código de Conduta e Ética “acresce” ao Código Deontológico adotado para cada profissão.
4. O presente Código não substitui as leis e regulamentos aplicáveis.
5. O Código obriga igualmente, na parte aplicável, os membros da Direção, sem prejuízo dos especiais deveres de conduta e ética a que estão sujeitos em função das responsabilidades acrescidas que lhes estão atribuídas e que constam dos Estatutos do CSPNavais.

Artigo 10º

Acompanhamento

Sempre que se verifique violação de qualquer princípio constante neste Código, essa situação deverá ser comunicada à da Direcção do CSPNavais, que analisará a situação, tomará as devidas diligências e informará em consequência quem tiver feito a participação, além de registar em Ata de Direcção a situação e a decisão tomada.

Artigo 11º

Princípios de Ética e Conduta Profissional

1. **Solidariedade** - Todos os Corpos Dirigentes e Colaboradores trabalham solidariamente para assegurar a melhor qualidade de vida dos seus Clientes, conscientes que, enquanto Cidadãos, são também parte desses problemas.
2. **Respeito pelos Direitos Humanos e de Justiça Social** - As relações no ambiente de trabalho devem pautar-se por cortesia e respeito mútuo, empenhando-se Corpos Dirigentes e Colaboradores na defesa dos direitos humanos e para que entre si predomine o espírito de equipa, a mútua ajuda, a lealdade, a franqueza e a confiança. Os Corpos Dirigentes e Colaboradores do CSPNavais devem ser esclarecidos sobre normas e regras que regem o funcionamento do CSPNavais, numa perspetiva de real justiça social.
3. **Responsabilidade Social** - O CSPNavais, Corpos Dirigentes e Colaboradores estão atentos às problemáticas sociais da Comunidade, orientado a sua ação no sentido de dar resposta a essas problemáticas, no âmbito da sua Missão, ou encaminhando para outras entidades competentes, fomentando desta forma a cultura do trabalho em parceria. Os Corpos Dirigentes e Colaboradores no exercício das suas funções regem-se pelos princípios associados à proteção do ambiente, nomeadamente no que respeita à reciclagem, à poupança de recursos (consumíveis, água, luz, entre outros) e à reutilização dos mesmos. Os Corpos Dirigentes e Colaboradores preocupam-se com o aperfeiçoamento das suas competências profissionais, participando ativamente em ações de formação, workshops, seminários, ou outros, que sejam promovidos internamente ou no exterior.
4. **Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação** - O CSPNavais e seus Corpos Dirigentes e Colaboradores rejeitam qualquer forma de discriminação em função da raça, etnia, sexo, idade, deficiência, orientação ou convicção religiosa, tendência sexual, filiação política, bem como, qualquer forma de assédio sexual e/ou psicológico de conduta verbal ou física, de humilhação, de coação ou ameaça. O CSPNavais promove a eliminação e/ou redução de barreiras, sejam elas físicas (arquitetónicas), sociais, de comunicação, ou outras, que dificultem a acessibilidade dos clientes à Igualdade de Oportunidades.
5. **Respeito Pelo Cliente** - O CSPNavais e seus Corpos Dirigentes e Colaboradores facilitam a participação dos Clientes (sujeitos em situação de fragilidade social) no seu

projeto de vida, respeitando-os como seres humanos com as suas características, interesses e objetivos, com dignidade e valor próprio. Quando a fragilidade dos Clientes não permite a participação ativa no seu projeto de vida, devem os dirigentes e colaboradores da organização ouvir a sua família ou representantes, no sentido de assegurar que as decisões sejam tomadas em conformidade com as reais necessidades e desejos dos clientes e zelando pela sua propriedade.

6. Confidencialidade / Privacidade - A Instituição e todos os Corpos Dirigentes e Colaboradores, bem como Estagiários e Voluntários asseguram absoluto sigilo e reserva quanto a documentos, factos, informações, inclusive no que se refere a assuntos tratados em reuniões, independentemente de terem sido qualificados ou não como confidenciais. Os mesmos não devem expor nem ver expostos publicamente eventuais divergências com colegas ou com a hierarquia. Os Clientes são informados do tratamento a dar aos dados pessoais recolhidos e é solicitada a autorização ao próprio ou ao seu representante legal, por escrito, para efeitos de eventual auscultação por parte de outras entidades.

7. Responsabilidade Profissional - Os Corpos Dirigentes e Colaboradores desempenham as suas atividades profissionais numa base de polivalência com competência, tolerância, flexibilidade, sentido do dever, comportamento ético, assiduidade e pontualidade. Devem ser autocríticos, procurando um contínuo desenvolvimento profissional. As necessidades e os interesses dos Clientes são considerados fulcrais, encontrando-se em primeiro plano no desempenho da sua prática profissional.

8. Integridade de Caracter / Honestidade - Os Corpos Dirigentes e Colaboradores devem ser fiéis aos princípios de atuação no exercício das suas funções promovendo-os de uma forma ativa. Devem prevenir e evitar os conflitos de interesse e, quando estes surgem, devem contribuir para a sua resolução, atuando sempre de acordo com as suas obrigações. A integridade é definida como uma virtude, uma conjugação coerente dos aspetos do eu. Deve então promover-se, no contexto profissional, a integridade moral como um traço de carácter que consiste numa integração coerente de valores profissionais razoavelmente estáveis e justificáveis, acompanhada de uma fidelidade ativa a esses valores tanto no juízo como na ação. Deste modo, a integridade, tal como foi expressa, poderá ficar comprometida sempre que o profissional se deixar influenciar pelas suas próprias motivações ou crenças, preconceitos e juízos morais, nos casos em que surjam conflitos de interesse pessoal, profissional e institucional, dilemas centrados nas hierarquias, ou mesmo a partir de pedidos não razoáveis dos Clientes.

9. Legalidade - Os Corpos Dirigentes e Colaboradores no âmbito do exercício das suas funções devem atuar em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei e o direito vigente.

Artigo 12º

Voluntariado

As atividades de trabalho voluntário são apoiadas pelo CSPNavais e estão devidamente regulamentadas no Programa de Voluntariado estabelecido com cada Voluntário

Artigo 13º

Vigência e Divulgação

1. O presente Código de Conduta e Ética entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção do CSPNavais e respetiva divulgação a todos os demais destinatários(as).

2. O presente Código de Conduta e Ética será ainda disponibilizado no sítio de internet da IPSS, bem como afixado nos locais habituais.

Aprovado em reunião de Direção a 22 de maio de 2018.

Navais, 23.05.2018

Tomei conhecimento:

(Colaborador)