


| | | |
|---|--|-----------------------|
|  | Regulamento Interno – Código de Boa Conduta, Prevenção e Combate ao assédio no Trabalho | RI.08 – Rev.01 |
|---|--|-----------------------|

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

PREÂMBULO

O LAR DA CRIANÇA DE PORTIMÃO, tendo em vista dar cumprimento aos deveres do empregador, designadamente ao previsto no artigo 127.º, n.º 1, alínea k), do Código de Trabalho, na redação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro, adotou o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, tendo em vista a criação e a manutenção de um ambiente de trabalho no qual todos são tratados com dignidade, decência e respeito.

ÂMBITO E PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 1º

Âmbito de aplicação

O presente Código de Conduta aplica-se a todos os seus trabalhadores, colaboradores, associados, órgãos sociais, fornecedores de bens e serviços, clientes/utentes e a todas as pessoas, singulares ou coletivas, que mantenham relações profissionais, comerciais ou outras com o LAR DA CRIANÇA DE PORTIMÃO.

Artigo 2º

Princípios gerais

- 1. No exercício das suas atividades, funções e competências, as pessoas identificadas no artigo anterior devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses do LAR DA CRIANÇA DE PORTIMÃO, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.**
- 2. As pessoas identificadas no artigo anterior devem abster-se de adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais colaboradores ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades do LAR DA CRIANÇA DE PORTIMÃO, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.**

Artigo 3º

Assédio

- 1. É proibido o assédio, em qualquer uma das suas formas.**
- 2. Constitui assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar**



a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, conforme expressamente definido no artigo 29.º, n.º 2, do Código de Trabalho.

3. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

4. Constitui assédio moral discriminatório aquele em que o comportamento indesejado e hostil se baseia em fator discriminatório que não o sexo, como, por exemplo, a orientação sexual ou a raça.

5. Constitui assédio moral não discriminatório aquele em que o comportamento indesejado não se baseia em fator discriminatório, mas que, pela sua conotação e insídia, tem os mesmos efeitos e visa afastar o trabalhador da empresa.

Artigo 4º

Condutas espectáveis dos Trabalhadores, Estagiários, Voluntários, Colaboradores, Membros dos Órgãos Sociais e outros terceiros

É espectável dos trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores, membros dos órgãos sociais e outros terceiros as seguintes condutas:

a) Que cumpram com todas as obrigações legais e regulamentares aplicáveis, conscientes de que a sua violação implica responsabilidade disciplinar;

b) que trabalhem com profissionalismo, eficiência, zelo e responsabilidade, que cumpram com as funções que integram o seu conteúdo funcional, disponibilizando-se para desempenhar todas as funções que sejam afins ou diretamente relacionadas com estas e para as quais tenham competência, sempre que tal se revele necessário ao bom funcionamento e à prossecução dos objetivos da Instituição;

c) que respeitem e tratem com urbanidade e probidade todo os dirigentes – independentemente do órgão social a que pertençam, os superiores hierárquicos e todos os demais colegas e colaboradores, trabalhando num espírito de colaboração e cooperação mútua, de modo a criarem e manterem boas condições de trabalho e um bom clima organizacional.



d) que cumprem, respeitem e façam cumprir todas as regras de segurança e saúde no trabalho definidas pela Instituição, cooperando para a melhoria do serviço e apresentando sugestões de melhoria contínua nos seus setores;

e) que estejam disponíveis para aperfeiçoar e atualizar continuamente os seus conhecimentos, aptidões e competências, que sugiram ativamente ações de formação que se possam revelar relevantes para as suas funções e trabalhem de uma forma mais eficaz e eficiente, sugerindo boas praticas aplicáveis às suas funções e dos demais colegas;

f) que garantam o sigilo, a confidencialidade, a reserva e máxima descrição sobre todas as informações a que tenham acesso, no exercício das suas funções, relativamente aos trabalhadores, estagiários, voluntários, outros colaboradores, terceiros e membros dos órgãos estatutários, não podendo usar de tais informações sem previa autorização dos próprios ou ao abrigo de uma imposição legal;

g) que adotem um comportamento que dignifique a Instituição durante o horário de trabalho e nas nossas instalações;

h) que respeitem e honrem o bom nome da Instituição, podendo ser sancionados disciplinarmente pelo uso indevido e desrespeitoso do nome da Instituição, dos membros dos órgãos sociais e todos os colaboradores, ou que difundam informações erradas e caluniosas que afete a entidade ou os seus membros e comunidade;

i) **Conflito de interesses** – todos os trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores, membros dos órgãos sociais e outros terceiros estão expressamente proibidos de participar em qualquer ato, contrato ou decisão suscetível de originar um conflito de interesses - qualquer situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da conduta ou decisão.

É suscetível de originar um conflito de interesses, a intervenção em qualquer situação em que:

- tenha interesse, por si, como representante ou como gestor de negócios de outra pessoa, ou sendo beneficiário efetivo da mesma;

- quando, por si ou como representante de outra pessoa, nela tenha interesse o seu cônjuge, algum parente ou afim em linha reta ou até ao 2.º grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenha uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil;

- quando, por si, ou como representante de outra pessoa, tenha interesse em questão semelhante à que deve ser decidida ou quando tal situação se verifique em relação a pessoa abrangida pela alínea anterior;



- quando, por si ou como representante de outra pessoa, nela tenha interesse pessoal;
- quando tenha intervindo como perito ou mandatário ou haja dado parecer sobre a questão a resolver;
- quando tenha intervindo no processo, como perito ou mandatário, o seu cônjuge, ou pessoa com quem viva em condições análogas ao dos cônjuges, parente ou afim em linha reta ou até ao 2.º grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil;
- quando contra ele, seu cônjuge ou parente em linha reta esteja intentada ação judicial proposta pelo interessado ou pelo respetivo cônjuge;
- quando se trate de recurso de decisão proferida por si, ou com a sua intervenção, ou proferida por qualquer das pessoas referidas na alínea b) ou com intervenção destas.


Sempre que se verifique qualquer situação de conflito de interesses o trabalhador deve, de imediato, pedir o seu afastamento invocando escusa ou suspeição.

j) Quando tenha sido nomeado ou encarregue de participar num concurso publico, intervir na seleção de um fornecedor, trabalhador ou outro terceiro, trabalhador ou membro de órgão social terá de entregar uma declaração de inexistência de conflito de interesses e/ou impedimento para que possa prosseguir com a sua intervenção sem pôr em causa a validade do ato, cessando tal intervenção quando o conflito de interesses se venha a verificar posteriormente.

k) adoção de uma conduta de parcimónia, proteção e utilização apropriada dos bens e instrumentos de trabalho – os nossos trabalhadores devem zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o trabalho que lhes forem confiados pela Instituição, cuidando deles como se fossem seus e utilizando-os de forma eficiente, sendo-lhes absolutamente vedada qualquer utilização pessoal dos bens e instrumentos de trabalho.

l) preservação do bom nome, símbolos e imagem da Instituição – é vedado aos trabalhadores, a utilização do nome, imagem institucional, equipamentos de trabalho e outros símbolos ou bens que os relacionem com a Instituição, fora do período e do local de trabalho. Todos estes bens devem ser devolvidos quando cessar o contrato de trabalho, não podendo continuar a ser utilizados por ex-trabalhadores em seu benefício próprio.

m) Lealdade – os nossos trabalhadores devem guardar lealdade à Instituição, aos seus princípios e interesses, devendo abster-se de praticar quaisquer atos ou omissões suscetíveis de prejudicar o bom nome ou a persecução dos fins estatutários da Instituição.

| | | |
|---|--|-----------------------|
|  | Regulamento Interno – Código de Boa Conduta, Prevenção e Combate ao assédio no Trabalho | RI.08 – Rev.01 |
|---|--|-----------------------|

h
Ar
✓
L
Cw

n) Assiduidade e Pontualidade – os trabalhadores devem comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, sendo a violação deste dever punida em sede de responsabilidade disciplinar;

o) Ofertas, favores, benefícios e outras regalias – os nossos trabalhadores estão expressamente proibidos de solicitar e aceitar qualquer pagamento, oferta, favor ou outro benefício, para si ou para interposta pessoa, pelo exercício das suas funções na Instituição. Estão apenas excecionadas as ofertas de diminuto valor e que representem um ato de mera cortesia, um costume local ou pratica social que não possa ser considerada nem interpretada como passível de criar expectativas de favorecimento ou de tratamento preferencial (v.g. oferta de um bolo-rei no Natal, ou um pacote de amêndoas na Páscoa ou uma foto da criança no final do ciclo letivo);

p) Corrupção e Infrações conexas – é interdita qualquer prática de corrupção ou de infrações conexas aos trabalhadores, estagiários, voluntários, outros colaboradores e terceiros, bem como aos membros de órgãos sociais.

Os trabalhadores que, no âmbito da sua atividade profissional, identifiquem práticas, suscetíveis de consubstanciar um ato de corrupção ou infrações conexas, devem denunciar tal ato através do canal de denuncia interna.

q) Assédio no trabalho – a nossa Instituição tem uma posição de tolerância zero para com qualquer pratica de assédio, sendo expressamente proibida a prática de assédio em qualquer das suas modalidades, morai ou sexual.

Artigo 5º

Comportamentos ilícitos

1. São designados e expressamente proibidos os seguintes comportamentos, suscetíveis de serem considerados como assédio no trabalho:

- Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é executado;
- Promover o isolamento social;
- Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;
- Efetuar recorrentes ameaças de despedimento;
- Não atribuir quaisquer funções profissionais, o que configura uma violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;



- Estabelecer sistematicamente metas e objetivos de trabalho impossíveis de atingir ou prazos inexecutáveis de cumprir;
- Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar o autor das mesmas;
- Divulgar sistematicamente, rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre trabalhadores;
- Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem necessidade;
- Transferir o trabalhador de setor ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- Falar constantemente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
- Criar sistematicamente situações objetivas de “stress”, de modo a provocar o descontrolo na conduta do trabalhador, tais como: alterações ou transferências sistemáticas de locais de trabalho.

INFRAÇÕES DISCIPLINARES, SANÇÕES E DISPOSIÇÕES ESPECIAIS

Artigo 6º

Infração disciplinar e sanções

- 1.** O conhecimento de qualquer situação de violação das disposições constantes do presente Código de Conduta dá lugar à abertura de procedimento disciplinar, nos termos dos artigos do Código do Trabalho, se e quando aplicável.
- 2.** Constitui obrigação de todas as pessoas às quais o presente Código se aplica denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.

Artigo 7º

Regime de proteção ao denunciante e testemunhas

1. Será garantido um regime específico de proteção para o denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio, garantindo-se a confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade do processo.
2. Os trabalhadores 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, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

Artigo 8º

Comunicação de queixas em contexto laboral e informação geral

As situações que, nos termos da Lei, possam configurar assédio, poderão ser alvo de queixa junto da Autoridade para as Condições do Trabalho e da Inspeção-Geral de Finanças, a efetuar por qualquer pessoa, para os endereços eletrónicos próprios, criados para o efeito, por aquelas entidades.

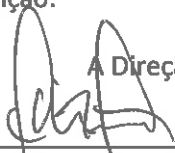
DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 9º

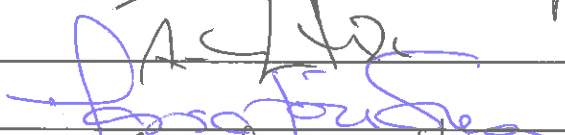
Entrada em vigor

O presente Código de Conduta entra em vigor na data da sua aprovação pela Direção da Instituição e após divulgação geral a efetivar por meio de publicitação no site institucional, através de correio eletrónico de divulgação geral e ainda por meio da afixação, em formato de papel, nos locais destinados ao efeito, existentes nos diversos equipamentos, departamentos/valências da instituição.

A Direção



duo jhoia deuta ppe



Emmanuel Bem Vile
