



FUNDAÇÃO CENTRO SOCIAL DE S. PEDRO DE RATES, FCSR

Pessoa Colectiva de Utilidade Pública - Contribuinte N.º 501 712 640

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA FUNDAÇÃO CENTRO SOCIAL DE RATES-FCSR

PREÂMBULO

A lei n.º 73/2017, de 16 de agosto de 2017, veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho, impondo ao empregador a adoção de códigos de conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instauração de procedimentos disciplinares sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Neste contexto, a FUNDAÇÃO CENTRO SOCIAL DE RATES (doravante FCSR), com vista à prevenção, combate e eliminação do assédio no local de trabalho, e dando cumprimento ao disposto na alínea k) do n.º 1 do artigo 127º e artigo 24º, ambos do Código de Trabalho adotou o presente **Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Local de Trabalho**, o qual se rege pelas seguintes disposições:

ÂMBITO E PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 1º

Âmbito de aplicação

O presente Código de Conduta aplica-se a todos os dirigentes da FCSR e a todos os seus trabalhadores, independentemente do vínculo contratual.

Artigo 2º

Princípios gerais

No exercício das suas atividades, funções e competências, as pessoas identificadas no artigo anterior devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da FCSR, no respeito pelos seguintes princípios.



FUNDAÇÃO CENTRO SOCIAL DE S. PEDRO DE RATES, FCSR

Pessoa Colectiva de Utilidade Pública - Contribuinte N.º 501 712 640

Artigo 3º

Integridade

Os trabalhadores devem atuar, em todos os contextos, segundo critérios de honestidade, boa-fé e responsabilidade em todas as tarefas que lhes sejam determinadas ou que sejam inerentes ao desenvolvimento das suas funções.

Artigo 4º

Diligência, eficiência e responsabilidade

Os trabalhadores devem cumprir com zelo, eficiência e responsabilidade as atividades que prosseguem na Fundação, bem como os deveres que lhe são cometidos.

Artigo 5º

Conflito de Interesses

Os membros dos órgãos sociais e trabalhadores da FCSR que, no exercício das suas funções e competências, sejam chamados a intervir em processos ou decisões em que estejam ou possam estar em causa interesses financeiros ou outros do próprio membro ou colaborador, ou de pessoas ou entidades relacionadas com aquele, devem comunicar à Fundação a existência dessas relações e de eventual conflito de interesses e abster-se de participar na tomada de decisões a esse respeito.

Artigo 6º

Segurança no trabalho

O cumprimento das regras de segurança é uma obrigação de todos, sendo dever dos colaboradores da FCSR, informar atempadamente os seus superiores hierárquicos da ocorrência de qualquer situação irregular, susceptível de poder comprometer a segurança das pessoas, instalações ou equipamentos.



Artigo 7º

Informação e Confidencialidade

1. Os trabalhadores da FCSR devem guardar absoluto sigilo e reserva em relação ao exterior de toda a informação de que tenham conhecimento no exercício das suas funções que, pela sua natureza, possa afectar a imagem, o interesse ou a atividade da Fundação, em especial quando aquela seja de carácter confidencial.
2. Incluem-se no número anterior, nomeadamente, dados informáticos pessoais, informações clínicas ou outros considerados reservados aos colaboradores da Fundação no exercício das suas funções ou em virtude das mesmas.

Artigo 8º

Lealdade, independência

1. Os trabalhadores da FCSR devem assumir um compromisso de lealdade para com a mesma, empenhando-se em salvaguardar a sua credibilidade, prestígio e imagem em todas as situações, agindo com verticalidade, isenção, empenho e objectividade na análise das decisões tomadas em nome da Fundação.
2. Os trabalhadores da FCSR devem atuar no estrito cumprimento dos limites das responsabilidades inerentes às funções que exercem, utilizando os meios que tenham sido colocados à sua disposição exclusivamente no âmbito e para o efeito do exercício das suas funções.

Artigo 9º

Relacionamento com Terceiros

Os trabalhadores da FCSR não devem aceitar ou efectuar pagamentos ou atuar de modo a favorecerem os seus interesses ou os de terceiros junto de clientes, utentes, fornecedores ou outras entidades.

Artigo 10º

Relacionamento com Utentes

Os trabalhadores deverão assegurar a igualdade de tratamento e a não discriminação injustificada de todos os utentes.



Artigo 11º

Igualdade e não discriminação

Os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego, na formação, na promoção da carreira e nas condições de trabalho, não podendo ser beneficiados, prejudicados, nomeadamente por causa da idade, sexo, nacionalidade, orientação sexual, deficiência, doença crónica, raça, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Artigo 12º

Comportamentos ilícitos

1. Os trabalhadores devem ainda demonstrar consideração e respeito mútuos, abstendo-se de qualquer tipo de prática abusiva e evitando comportamentos que possam ser considerados como ofensivos.

2. São designada 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.

Artigo 13º

Proteção de dados pessoais

Os trabalhadores que tenham acesso a dados pessoais relativos a pessoas singulares ou coletivas, designadamente os relativos a outros trabalhadores e a utentes da FCSR, ou a quaisquer outros dados pessoais por si detidos, no âmbito da sua atividade, devem, para além do respeito das disposições legais e regulamentares aplicáveis, usar da maior prudência na utilização desses dados, no sentido de assegurar a respetiva confidencialidade, abstenendo-se, em particular, de qualquer comunicação a pessoa não autorizada.

Artigo 14º

Assédio

1. É proibido o assédio, em qualquer uma das suas formas.
2. Constitui assédio o comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao 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.



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.

INFRAÇÕES DISCIPLINARES, SANÇÕES E DISPOSIÇÕES ESPECIAIS

Artigo 15º

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 do Código do Trabalho.
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 16º

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.



FUNDAÇÃO CENTRO SOCIAL DE S. PEDRO DE RATES, FCSR

Pessoa Colectiva de Utilidade Pública - Contribuinte N.º 501 712 640

Artigo 17º

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, a efetuar por qualquer pessoa, para os endereços eletrónicos próprios, criados para o efeito, por aquela entidade.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 18º

Divulgação

A FCSR promoverá a adequada divulgação do presente Código de Ética e Conduta, de forma a consolidar a aplicação dos princípios e a adopção dos comportamentos estabelecidos no mesmo.

Artigo 19º

Aplicação

1. O presente Código entra em vigor após a sua aprovação pelo Conselho de Administração, sendo divulgado tempestivamente a todos os colaboradores e disponibilizado em permanência na página da Internet da Fundação em www.fundacaocentrosocialrates.pt.
2. A admissão de cada novo colaborador pressupõe a leitura deste documento e a concordância com o seu clausulado.

Aprovado em 11/07/2018

António Romão Nogueira
Adérito Correia Matias da Silva
Marta Pereira Silva
Renata da Luz Flores