

**Associação de Socorros Mútuos
Nossa Senhora da Esperança de Sandim e
Freguesias Circunvizinhas**

Handwritten notes and signatures in blue ink, including a large signature and some illegible scribbles.

CÓDIGO DE CONDUTA

Approved by the Municipality
18/11/2019
[Signature]

[Signature]

Jeanik
[Signature]

Handwritten notes in blue ink, including the letters "H.", a signature, and the text "A. M." below a star-like symbol.

Ficha Técnica

Título:

Código de Conduta

Data de finalização:

27 de novembro de 2019

Endereço:

Associação de Socorros Mútuos Nossa Senhora da Esperança de Sandim e
Freguesias Circunvizinhas
Rua do Calvário, n.º 679,
4415-819 SANDIM
Telefone: +351 227633001
Fax: +351 227639514
<http://www.ansesandim.pt>

Handwritten notes in blue ink, including a signature and the text "Jesús" and "A. M." below a star-like symbol.

ÍNDICE

U.
pa
fom
7u

Nota Introdutória	4
Apresentação	5
Enquadramento	6
Relações Internas	7
Relações Externas	10
Conflitos de interesse	11
Assédio no local de trabalho	13
Disposições Diversas	16
Disposições Finais	17

B
João
Ferreira

CÓDIGO DE CONDUTA

O Código de Conduta estabelece o conjunto de princípios e de valores em matéria de ética profissional que deve ser reconhecido e adoptado por todos os trabalhadores ao serviço da Associação de Socorros Mútuos Nossa Senhora da Esperança de Sandim, sem prejuízo de outras normas de conduta aplicáveis aos trabalhadores da Instituição.

O Código de Conduta constitui ainda uma referência para os associados e público em geral, no que respeita aos padrões de conduta da Associação no seu relacionamento com terceiros, por forma a incentivar a criação de um clima de confiança entre a Instituição e todas as partes interessadas.

Nota Introdutória

Ao longo dos anos, a atuação da Associação de Socorros Mútuos Nossa Senhora da Esperança de Sandim e Freguesias Circunvizinhas, tem-se pautado por valores – Responsabilidade Social, Respeito Ambiental, Espírito de Equipa, Ambição e Humildade, Rigor Profissional e Abertura à Mudança – que se consubstanciam na condução da actividade da Associação.

Hoje é reconhecida à Associação, pelos seus diversos interlocutores e parceiros, uma imagem de entidade responsável, quer no que concerne ao seu objeto social principal, quer no que diz respeito aos benefícios que decorrem da sua actividade ao nível da saúde, bem-estar, preservação e melhoria da envolvente ambiental e social.

Este capital de imagem é o reflexo do empenho que os colaboradores da Associação colocam diariamente no desenvolvimento das suas tarefas e que, no seu conjunto, são o pilar fundamental da consciencialização e compromisso da missão da Associação.

Como forma de reconhecer e valorizar este esforço coletivo, a Direcção deliberou sistematizar e formalizar os princípios éticos e deontológicos que se impõem à cultura social e solidária da Associação através da edição de um **Código de Conduta de Colaboradores**.

Apresentação

A “**Associação de Socorros Mútuos Nossa Senhora da Esperança de Sandim e Freguesias Circunvizinhas**”, adiante abreviadamente designada por “ANSE Sandim” ou “Associação”, acredita que a concretização dos seus objectivos e interesses de longo prazo está necessariamente alicerçada no estrito cumprimento dos mais elevados padrões de conduta ética.

A Associação assume a convicção de que as preocupações diárias com a eficiência ou o crescimento social e económico não podem ser dissociadas de uma conduta ética e responsável. Daí resulta que, todos aqueles que se relacionam com a ANSE Sandim nas suas atividades estatutárias, institucionais e sociais, têm interesse legítimo na transparência, no diálogo e na atitude ética da Associação e dos seus colaboradores.

O presente documento estabelece um conjunto de princípios e de regras de natureza ética e deontológica que deve presidir ao cumprimento das atividades desenvolvidas pela organização.

A adoção dos valores e princípios expressos no Código de Conduta não é uma opção: deve ser seguida por todos os trabalhadores, prestadores de serviços e colaboradores da ANSE Sandim/ Associação, sem exceções, independentemente da sua função ou posição hierárquica. Assim, o presente Código de Conduta destina-se a melhorar a atitude individual e o comportamento da equipa, a elevar o clima de confiança e a aperfeiçoar os relacionamentos internos e externos nela existentes, reforçando, assim, a missão e os valores consagrados nos Estatutos e publicamente divulgados nos meios de comunicação disponíveis.

Por se tratar de um instrumento de enquadramento e apoio à ação, o seu conteúdo será periodicamente revisto e, sempre que necessário, atualizado.




CAPÍTULO I Enquadramento

A dimensão da ANSE Sandim justifica a explicitação e formalização dos princípios éticos que devem reger a consciência coletiva de todos os colaboradores como modelo comportamental. Para responder a tal exigência, foi elaborado o presente Código de Conduta, o qual contém os valores e princípios que alicerçam a missão da Associação, permitindo aperfeiçoar a consciência comum dos colaboradores, partindo do princípio que as boas práticas levam à construção de uma consciência ética de que todos se possam orgulhar.

Artigo 1º - Âmbito de aplicação

1. O presente Código de Conduta aplica-se a todos os membros dos Órgãos Sociais, trabalhadores ou colaboradores independentemente da natureza das funções e do respetivo vínculo jurídico.
2. O Código de Conduta aplica-se, sempre que possível e com as devidas adaptações, a todas as demais pessoas, coletivas ou singulares, que se relacionem, a qualquer título, com a ANSE Sandim.
3. O disposto nos números anteriores é efetivo a partir da data de início de colaboração com esta instituição.
4. Consideram-se colaboradores, para efeitos do presente Código, todos(as) aqueles(as) que se encontrem vinculados à ANSE Sandim mediante um contrato de trabalho ou estágio, independentemente da natureza jurídica do vínculo que os liga à organização
5. As regras estabelecidas pelo presente Código têm carácter geral e imperativo, pelo que o seu incumprimento poderá constituir infração passível de procedimento disciplinar nos termos da legislação em vigor.
6. Apesar de ser aplicável a todos, independentemente da sua posição na hierarquia e das funções e responsabilidades de cada um, espera-se exemplo e um grau de cumprimento especialmente diligente por parte dos membros que integram os vários Órgãos Associativos da ANSE Sandim.
7. A aplicação do presente Código de Conduta e o seu cumprimento não impede, substitui ou afasta a aplicação obrigatória de legislação aplicável, e bem assim de outros códigos, regulamentos ou manuais internos da Associação.

Artigo 2º - Objectivos

O presente Código de Conduta visa essencialmente:

- a) Ser uma referência, formal e institucional, para a conduta pessoal e profissional de todos os colaboradores, tornando-se um padrão de relacionamento quer entre colaboradores, quer com os Associados, utentes e entidades que lidam diariamente com a Associação.
- b) Consolidar na Associação a existência e a partilha de valores e normas de conduta comuns, reforçando a cultura do Mutualismo.
- c) Promover relações de confiança entre a Associação e seus parceiros.
- d) Reduzir a subjetividade das interpretações pessoais sobre princípios éticos.

- e) Preservar os mais elevados padrões de segredo profissional no acesso, gestão e processamento de toda a informação relevante;
- f) Promover o respeito e o cumprimento de toda a legislação e regulamentação aplicável.

Artigo 3º - Princípios

Os destinatários do presente Código devem desenvolver a sua atividade, ao serviço da Associação, no respeito pelos seguintes princípios:

- *Legalidade* – agindo em obediência à lei e ao direito, dentro dos limites das funções e competências que lhes estejam cometidas e em conformidade com os fins para que as mesmas lhes foram conferidas.
- *Colaboração e Boa-fé* – atuando, junto dos interlocutores internos ou externos, num quadro de confiança, de forma correta e leal de acordo com as regras da boa-fé e em colaboração, para satisfazer de forma eficiente e eficaz as necessidades internas e/ou externas e tendo em vista a criação de valor
- *Eficiência* – No exercício das atividades, funções e competências, os trabalhadores devem pautar-se por critérios de eficiência, economicidade e celeridade e cumprir com diligência e zelo todas as tarefas que lhes sejam cometidas, garantindo a observância de todas as normas legais e procedimentos internos, tendo em vista a prestação de serviços de elevada qualidade técnica e uma cultura de serviço de excelência.
- *Verdade e Transparência* – estabelecendo relações na base destes valores e assegurando o exercício das respetivas funções de modo rigoroso, reservado e fiável, bem como a disponibilização, de forma clara e fidedigna, da informação que deva ser prestada.
- *Imparcialidade* – acompanhando, numa postura de equidistância, os assuntos e matérias que possam envolver interesses não convergentes entre os diversos interlocutores, garantindo a todos um tratamento igual, sem discriminação, quer numa perspectiva formal quer material.
- *Igualdade* - Os destinatários não podem adoptar 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
- *Integridade* – agindo, em todas as circunstâncias, com rectidão e honestidade, no respeito pelos primados superiores objetivos da Associação, abstendo-se de aceitar de terceiros qualquer compensação, favor ou vantagem por ato praticado ao serviço desta e recusando intervir na gestão de situações em que haja, ou possa haver, colisão de interesses, pessoais e institucionais.

CAPÍTULO II Relações Internas

Artigo 4º - Relação com Associados e/ ou utentes

Os destinatários do presente Código devem desenvolver a sua atividade ao serviço da Associação, tendo em vista:

- a) No desempenho das suas funções os trabalhadores, colaboradores e prestadores de serviços da Associação devem assegurar a igualdade de tratamento de todos os Associados e Utentes que directa ou indirectamente se relacionem com a ANSE Sandim, pelo que não podem privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever ninguém em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.
- b) Manter elevados níveis internos de competência técnica, através da prestação de um serviço de qualidade e eficiência.
- c) Atuar com diligência, neutralidade, lealdade e discrição.
- d) Facultar as informações necessárias a uma tomada de decisão esclarecida.

Artigo 5º - Relação com Fornecedores

Os destinatários do presente Código devem desenvolver a sua atividade, ao serviço da Associação, tendo em vista:

- a) Efectuar a selecção de fornecedores com base em critérios imparciais e transparentes, sem concessão de privilégios ou favoritismos.
- b) A Associação encoraja que seus fornecedores façam todos os esforços tendo em vista a conformidade legal em áreas como, direitos humanos e ambiente. Inclui critérios éticos, sociais e ambientais nos seus compromissos e acordos para acompanhar o desempenho dos seus parceiros e para efectuar as diligências de imediato para remediar situações e casos em que o desempenho ético de seus parceiros possa ser questionado.

Artigo 6º - Relação entre Colaboradores

1. Para além do respeito pelos princípios fundamentais enunciados no presente Código de Conduta, as relações entre todos os colaboradores deverão desenvolver-se tendo como objectivo:
 - a) O permanente cumprimento dos deveres de respeito mútuo, de solidariedade, de urbanidade, de lealdade e de observância das instruções emanadas dos superiores hierárquicos em matéria de serviço.
 - b) Um ambiente de plena afirmação dos princípios do rigor, da discrição, da responsabilidade, da colaboração, da confiança, do primado da competência, da não discriminação e da valorização das pessoas.
 - c) O bom relacionamento profissional, onde os colaboradores devem promover a troca de informação e a cooperação e fomentar o espírito de equipa.
 - d) A solidariedade entre os colaboradores e os membros dirigentes de forma a contribuir para a melhoria do processo decisório.
 - e) Não discriminar ninguém com base na raça, na cor, na origem nacional ou social, na classe social, nas responsabilidades familiares, na idade, no sexo, na orientação sexual, no estado civil, no grupo étnico, numa deficiência, na religião, na pertença a um partido político, na pertença a um sindicato que não interfira no desempenho das suas funções.
 - f) Não compactuar com tentativas de assédio nas suas várias configurações, incluindo assédio sexual, moral, violência ou ameaça de violência, perseguição racial e outros tipos de comportamentos considerados hostis, desrespeitosos, abusivos e/ou humilhantes, que não podem ser aceitáveis (ver capítulo V - Assédio no Local de Trabalho).

2. Eventuais conflitos entre trabalhadores devem ser geridos e ultrapassados pelos próprios com o máximo respeito e cordialidade, de forma a acautelar o ambiente sadio e de confiança indispensável à imagem de rigor e de excelência da Associação.
3. Os conflitos referidos no número anterior devem, no caso de persistência dos mesmos, ser objeto de resolução por parte dos respetivos Directores.

Artigo 7º - Responsabilidade dos Colaboradores

Os Colaboradores deverão ser leais para com a Associação, utilizando adequadamente os meios que lhes sejam colocados à disposição, de modo a:

- a) Proteger e salvaguardar os bens que integram o património da Associação e dos seus utentes a que tenham acesso por motivo do exercício das suas funções, evitando a sua utilização para além do que for necessário e no estrito exercício das suas funções, de forma a minimizar os riscos da atividade.
- b) Conservar e manter em perfeita organização todos os elementos e documentos relacionados com a atividade profissional. Todas as comunicações escritas incluindo agendas, atas de reuniões, documentos de trabalho, tomadas de posição, bem como outros documentos relacionados com a atividade da Associação, qualquer que seja o respetivo suporte, devem ser redigidos de forma clara e facilmente inteligível, reduzindo ao mínimo as dúvidas de interpretação.
- c) Respeitar os direitos de propriedade intelectual que são da propriedade da Associação relativos a projetos, programas e sistemas informáticos, equipamentos, manuais, vídeos, cd-rom's, dvd's e tecnologias semelhantes, em geral e também, todas as obras e trabalhos criados e desenvolvidos pela Associação, seja pela atividade do Colaborador ou de seus colegas ou terceiros.
- d) Não utilizar a imagem ou nome da Associação e dos seus utentes, nem invocar a sua qualidade de colaborador da empresa, senão para o adequado desenvolvimento da sua atividade.
- e) Abster-se de utilizar a sua posição na hierarquia ou na estrutura da ANSE Sandim para obter qualquer vantagem, para si próprio, para a sua família ou para terceiros.
- f) Não utilizar em benefício próprio ou de terceiros alheios à ANSE Sandim oportunidades de negócio que lhes sejam apresentadas por clientes, fornecedores ou quaisquer terceiros relacionados com a Associação.
- g) Participar nas ações de formação profissional promovidas ou apoiadas pela Associação tendo em vista a melhoria do desempenho das suas funções.
- h) Respeitar as instruções internas acerca da utilização de meios informáticos e da sua segurança.
- i) Utilizar o correio eletrónico, telefone, telemóvel, acesso à Internet ou tecnologias afins apenas para o exercício dos serviços prestados pela Associação ou para outros fins eventuais autorizados pelo seu superior. Considera-se utilização abusiva dos sistemas de comunicação o processamento, envio, procura, acesso, visualização, armazenamento, impressão ou também divulgação de material ou informações que sejam fraudulentas, vexantes, ameaçadoras, ilegais, raciais, sexualmente ofensivas, obscenas, intimidatórias, difamatórias ou ainda inconsistentes com a atividade profissional.

Artigo 8º - Conduta Legal

- a) A ANSE Sandim e os seus colaboradores, devem respeitar e zelar pelo cumprimento das normas legais e regulamentares aplicáveis a cada uma das actividades que desenvolve. Daí resulta que, os colaboradores da Associação não devem, em nome da Mutualidade e nas ações ao serviço desta ou por esta realizadas, violar a lei geral e a regulamentação específica aplicáveis.
- b) Cada colaborador é pessoalmente responsável pelo cumprimento da lei na sua área de trabalho no seio da organização.
- c) É estritamente proibido induzir terceiros a cometer ilegalidades ou a colaborar conscientemente nas mesmas.
- d) Os membros dos Órgãos Associativos são responsáveis por garantir que não ocorram infracções à lei ou a este Código de Conduta, nas suas áreas de responsabilidade, que pudessem ser prevenidas.
- e) As ações que não cumpram o preceituado nas alíneas anteriores terão consequências a nível disciplinar conforme a legislação em vigor.

CAPÍTULO III **Relações externas**

Artigo 9º - Relações com os meios de comunicação social

1. No relacionamento com os meios de Comunicação Social, a ANSE Sandim, através do Departamento de Comunicação, assegurará informação completa, coerente, verdadeira, transparente e em tempo útil, com total respeito pelo dever de informar.
2. Em questões relacionadas com a atividade e imagem pública da ANSE Sandim/ Associação, os colaboradores, enquanto tal, devem abster-se de conceder entrevistas ou fornecer informações, exceto quando devidamente mandatados para o efeito.
3. Qualquer comunicação deve ser previamente informada e autorizada pela Direcção.
4. Não é permitido aos Colaboradores realizar ou difundir quaisquer comentários ou rumores depreciativos acerca da Associação e os seus colaboradores.

Artigo 10º - Relações com Autoridades e Entidades de Supervisão

1. Os Colaboradores deverão prestar, às autoridades públicas e entidades de supervisão e fiscalização toda a colaboração que for solicitada e exigível, nos termos da lei.
2. Os Colaboradores devem notificar imediatamente o seu superior hierárquico ou o Director responsável da Direcção quando, por força do exercício da sua atividade na Associação, salvaguardando-se as situações sujeitas a segredo de justiça, forem:
 - a) Alvo de investigação ou inquirição por qualquer autoridade judicial ou entidade reguladora.
 - b) Chamados a depor ou fornecer documentos a qualquer autoridade judicial ou entidade reguladora.
 - c) Por força do exercício das suas funções, constituídos arguidos ou requeridos ou demandados em ação civil, administrativa, arbitral ou qualquer outra.

- d) Por motivo do exercício das suas funções forem sujeitos a qualquer censura, sentença judicial, suspensão, multa, ordem para cessar e desistir ou qualquer outra sanção imposta por qualquer autoridade.

CAPÍTULO IV Conflitos de Interesse

Artigo 11º - Conflito de Interesses

1. Verifica-se um conflito de interesses sempre que o interesse pessoal ou privado de um colaborador em determinada matéria interfira, ou seja suscetível de interferir, com os deveres de imparcialidade, igualdade e integridade a que está vinculado no exercício das suas funções.
2. Entende-se por conflito pessoal ou privado, para efeitos do número anterior, qualquer vantagem, patrimonial ou não patrimonial, ainda que meramente potencial, para o colaborador, para um familiar, para amigos ou conhecidos ou outras pessoas com ele relacionadas.

Artigo 12º - Deveres dos Colaboradores

1. Os Colaboradores têm a responsabilidade de evitar qualquer situação susceptível de originar direta ou indiretamente um conflito de interesses com a Associação.
2. Sempre que for previsível a ocorrência de tais situações, o Colaborador deve informar o seu superior hierárquico da sua suspeição, com o objetivo de assegurar o desempenho imparcial, objetivo e transparente.

Artigo 13º - Aceitação de Vantagens e Ofertas

1. A aceitação de ofertas financeiras é proibida sem exceção, independentemente do seu montante.
2. Os colaboradores da ANSE Sandim, seus parentes e afins ou pessoas consigo relacionadas, não podem aceitar ofertas, convites, favores ou outros benefícios semelhantes de indivíduos ou entidades com as quais a Associação estabelece ou possa vir a estabelecer relações económicas.
3. Excetuam-se as ofertas entregues ou recebidas por força do desempenho das funções em causa que se fundamentem numa mera relação de cortesia, as quais não podem exceder um valor estimado igual ou superior a € 100.
4. O valor das ofertas é contabilizado no cômputo de todas as ofertas de uma mesma pessoa no decurso de um ano civil.

Artigo 14º - Suborno

1. É proibido a todos os colaboradores no âmbito do exercício das suas funções profissionais, pelos seus parentes ou afins ou outras pessoas consigo relacionadas, oferecer ou receber algum tipo de suborno.
2. Os colaboradores que se deixem influenciar por, ou procurem influenciar Associados/ Utentes ou fornecedores de forma desonesta serão sujeitos a procedimento disciplinar, observando-se os princípios inscritos na legislação em vigor.
3. Nos casos em que os fornecedores, Associados ou clientes procurem influenciar os colaboradores da Associação de forma desonesta, o Superior Hierárquico terá de ser imediatamente informado. Dependendo do caso, serão tomadas as

providências adequadas (ex: cancelamento da encomenda ou cessação do contrato).

Artigo 15º - Conflitos entre Interesses Particulares e Profissionais

Todos os colaboradores deverão assegurar que os seus interesses particulares não colidam com os interesses da ANSE Sandim, em particular ao nível das seguintes regras:

1. As decisões sobre a celebração de contratos com prestadores de serviços, fornecedores ou sobre compras só podem ser tomadas por colaboradores com poderes suficientes para os atos em questão e terão que ser tomadas em conformidade com as regras vigentes.
2. A aceitação por parte do colaborador para desempenhar qualquer outra atividade profissional, remunerada ou não, terá que ser reportada à Direcção, caso essa atividade possa de algum modo afetar os interesses da Associação.
3. Em caso de dúvida, qualquer colaborador envolvido deve contactar o Diretor responsável da Direcção para obter os necessários esclarecimentos.

Artigo 16º - Participação ou exercício de funções paralelas

Não é permitido aos trabalhadores, colaboradores e prestadores de serviços da ANSE Sandim manter participação ou desempenhar qualquer atividade paralela em entidades concorrentes com a Associação, sendo tal proibição extensiva a fornecedores e clientes.

Artigo 17º - Dever de Sigilo

1. Os colaboradores estão obrigados a guardar rigoroso sigilo sobre todos os factos e/ou informações respeitantes à vida e atividades da Associação, dos seus utentes, clientes, fornecedores, colaboradores e de terceiros, cujo conhecimento lhes advenha do desempenho das respetivas funções.
2. O dever de sigilo mantém-se mesmo após a cessação de funções na ANSE Sandim.
3. Informação considerada confidencial terá, mesmo internamente, que ser tratada como tal, não podendo ser transmitida interna ou externamente antes que para isso a Direcção da ANSE Sandim tenha dado indicações concretas.
4. A transmissão de informação tem de estar subjacente ao princípio geral de que só deve ter acesso a essa informação quem dela necessite, para o desempenho das suas funções ao serviço da Associação.
5. O dever de sigilo cessa apenas nos casos previstos na lei.

Artigo 18º - Informações Privilegiadas

1. Informações privilegiadas são aquelas que não sendo públicas são consideradas importantes pela Direcção da Associação para a tomada de decisões de investimento e estratégia da organização.
2. As informações privilegiadas devem ser consideradas confidenciais e ser tratadas como tal, nunca podendo ser facultadas a terceiros. Este princípio também se aplica à transmissão de palavras-chave (ex: password,...) que permitam o acesso a informações e registos em suporte electrónico.

Artigo 19º - Cultura Anti-Fraude

É dever dos destinatários empenhar-se para que a Associação não seja vítima de atividades fraudulentas.

Artigo 20º - Protecção de Dados

1. Os trabalhadores e colaboradores da ANSE devem garantir que são cumpridas as disposições em matéria de protecção de dados pessoais.
2. O dever de sigilo e de protecção de dados é extensivo a parceiros e fornecedores, pelo que os trabalhadores da ANSE com funções de gestão e segurança da informação devem assegurar-se de que estão garantidas as condições de confidencialidade, rastreamento e auditoria da informação.

Artigo 21º - Participação em redes sociais ou outras de natureza similar

1. Na participação em redes sociais devem ser observados os deveres de conduta e garantida a reserva de matérias cujo acesso ou conhecimento tenha decorrido do exercício de funções ou em virtude das mesmas.
2. Os trabalhadores e colaboradores da ANSE devem zelar para que, da emissão de opinião ou participação nas redes sociais ou outras de natureza similar, não resultem prejuízos à imagem institucional da ANSE e/ou dos seus trabalhadores ou colaboradores.

CAPÍTULO V Assédio no Local de Trabalho

Artigo 22º - Princípios basilares

1. É proibida qualquer forma de assédio no local de trabalho, seja o praticado por um trabalhador, seja o praticado pelo empregador ou seu representante.
2. É ainda proibida qualquer forma de assédio sobre as pessoas referidas no número anterior fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este.
3. A atuação dos trabalhadores deve pautar-se pelo respeito pela dignidade da pessoa humana e pela inviolabilidade da sua integridade física e moral, proibindo-se todo o comportamento abusivo, incluindo o assédio sexual ou psicológico, de conduta verbal ou física de humilhação, de coação ou de ameaça para os trabalhadores e demais pessoas que se relacionem com a ANSE Sandim.
4. Em particular, todos os trabalhadores da Associação devem sentir-se protegidos contra qualquer tipo de assédio praticado sob qualquer forma, incluindo por meios electrónicos ou outro tipo de comunicação, que possa afectá-los no seu local de trabalho ou em qualquer local em que exerçam funções.

Artigo 23º - Assédio - noção

1. Entende-se por 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.
2. 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.

3. 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 (discriminatory harassment).
4. 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 (mobbing).

Artigo 24º - Comportamentos ilícitos

1. Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos susceptíveis 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 directa ou indirecta, uma característica pessoal;
 - d) Fazer ameaças de despedimento recorrentes;
 - e) Estabelecer sistematicamente objectivos impossíveis de atingir ou prazos impossíveis de cumprir;
 - f) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à respectiva categoria profissional;
 - g) Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efectiva do posto de trabalho;
 - h) Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projectos 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 da ANSE Sandim 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, a subordinados ou a outros 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;

- t) Criar sistematicamente situações objectivas de stress que provoquem no destinatário da conduta o seu descontrolo, designadamente alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.
2. Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos susceptíveis 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 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 directa ou meramente insinuada.

Artigo 25º - Procedimentos

1. Sempre que a ANSE Sandim tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta, e no caso de o/a infractor/a ser trabalhador sujeito ao poder disciplinar da Associação será instaurado o correspondente processo disciplinar, a iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ou o superior hierárquico com competência disciplinar tomem conhecimento da infracção, 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 infracções 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 contra-ordenacional ou criminal pelas entidades competentes.

Artigo 26º - Formalização de denúncias

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

Artigo 27º - Regime de protecção ao denunciante e testemunhas

1. Será garantido um regime específico de protecção para o/a denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio.
2. Salvo quando actuem com dolo, é garantida protecção especial aos denunciantes e testemunhas em processos judiciais ou contra-ordenacionais desencadeados por

assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente até trânsito em julgado da respectiva decisão.

3. 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 28º - Consequências e sanções

1. A prática de assédio constitui contra-ordenação muito grave, sem prejuízo de eventual responsabilidade penal prevista na lei.
2. A prática de assédio confere à vítima direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais.
3. 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. O trabalhador vítima de assédio pode resolver o contrato com justa causa e direito a indemnização.
5. A responsabilidade por danos emergentes de assédio é do empregador.
6. A responsabilidade pelo pagamento de danos emergentes de doença profissional resultante de assédio é da segurança social que fica sub-rogada nos direitos do trabalhador, referidos nos números anteriores.

CAPÍTULO VI Disposições diversas

Artigo 29º - Higiene e Segurança no Trabalho e Proteção Ambiental

1. A ANSE Sandim garante o cumprimento das normas de segurança, saúde, higiene e bem-estar no local de trabalho.
2. O cumprimento dos procedimentos de segurança é uma obrigação de todos, sendo dever dos colaboradores da Associação informar atempadamente os seus superiores hierárquicos ou o Representante dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho da ocorrência de qualquer situação irregular susceptível de poder comprometer a segurança das pessoas, instalações ou equipamentos da Associação.

Artigo 30º - Meio Ambiente e Responsabilidade Social

1. Todos os colaboradores devem adotar e contribuir para o desenvolvimento das melhores práticas ambientais, assumindo uma atitude socialmente responsável.
2. No exercício da sua atividade a ANSE Sandim e os seus colaboradores deverão respeitar de modo pleno os valores da pessoa humana e da sua dignidade e os da preservação do ambiente e da sustentabilidade, dedicando adequada atenção aos temas da responsabilidade social das organizações, da cidadania empresarial, da inovação, da valorização e aperfeiçoamento das pessoas e dos conhecimentos técnicos.

Artigo 31º - Comunicação de Irregularidades

1. Cada colaborador tem o dever de alertar o seu superior hierárquico ou comunicar à Direcção por escrito ou verbalmente, os casos que indiciem uma violação das regras que constam do presente Código de Conduta, tendo igualmente o direito a manter o seu anonimato.
2. As situações comunicadas devem ser investigadas e, sendo o caso, serem implementadas as correspondentes medidas de correcção.

Artigo 32º - Supervisão

Todos os colaboradores são responsáveis pelo cumprimento das regras deste Código de Conduta, assim como de outras regras internas da ANSE Sandim na sua área de responsabilidade.



CAPÍTULO VII Disposições Finais


Artigo 33º - Vigência e divulgação

1. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Assembleia Geral da Instituição.
2. O presente Código de Conduta será ainda disponibilizado no sítio de internet da ANSE.

Sandim, 27 de Novembro de 2019

A Direcção,


Maria Fernanda Sá Marques


Apresentado em
reunião de
18/XII/2019


ferreira
