



Código de Conduta

ENQUADRAMENTO

O presente Código de Conduta pretende materializar um conjunto de princípios e normas de comportamento que inspiram, influenciam e estão subjacentes a toda a atuação desenvolvida pela Fraterna – Centro Comunitário de Solidariedade Social, C.I.P.R.L. (doravante abreviadamente designada apenas por Fraterna ou Instituição), quer no âmbito da prossecução da sua missão, quer no exercício das atividades que lhe servem de suporte. A concretização deste documento está contextualizada por um conjunto de instrumentos normativos nacionais e internacionais, tidos em consideração em cada um dos artigos nele constantes.

Considerando que o reconhecimento público dos princípios e valores éticos por meio de um Código de conduta (que mais não é do que a formalização dos compromissos éticos da organização) contribui para o cumprimento dos objetivos organizacionais, o presente documento pretende materializar a ética da presente Instituição como reflexo da conduta dos seus funcionários, que devem seguir um conjunto de princípios e normas, consubstanciados num padrão de comportamento irrepreensível. Assim, espera-se que todos os funcionários demonstrem, nas suas atitudes e comportamentos, um comportamento íntegro para que a organização e os diferentes públicos com os quais interage possam aferir e assimilar a plenitude e a retidão com que desempenham as suas funções.

A integridade dos serviços prestados e dos trabalhadores requer, muitas vezes, mais do que o simples cumprimento da lei. Assim, o presente documento visa a afirmação dos princípios e valores comuns da Fraterna, acrescentando referências éticas de conduta profissional que respeitam especificamente à sua atividade, cuja importância para a vida dos cidadãos - e para a atividade privada em geral - deve subordinar-se a padrões que resistam ao mais rigoroso escrutínio público.



O presente Código deve constituir uma referência na atuação da Organização, demonstrando a todos, e em especial àqueles com quem se relaciona interna e externamente, um clima geral de confiança e retidão.

Simultaneamente, este diploma tem também como intuito prevenir e combater a prática de assédio no trabalho e pretende, nos termos da Lei n.º 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 Instituição compromete-se a defender os valores da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.

ÂMBITO DE APLICAÇÃO E PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 1.º

Destinatários

O presente Código de Conduta 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 da Fraterna.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

O presente Código aplica-se a todos os funcionários da Fraterna e impõe que, no exercício da sua atividade - ou fora dela - assumam e difundam uma cultura ética e um sentido de serviço público, com vista a assegurar e fomentar uma imagem de responsabilidade, independência e integridade, valorizando, deste modo, a qualidade, o rigor e a credibilidade do serviço prestado.

Artigo 3.º

Base Legal de Atuação

No exercício das suas funções, todos os trabalhadores estão exclusivamente ao serviço da Fraterna, subordinados à Constituição da República Portuguesa (CRP) e à Lei, devendo ter uma conduta responsável e eticamente correta em todos os momentos e em todas as circunstâncias.



Artigo 4.º

Princípios Gerais

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os destinatários devem atuar sempre tendo em vista a prossecução dos interesses da Fraterna e no respeito pelos princípios éticos presentes neste Código, sem prejuízo da especial atenção que merecem os princípios da diligência, urbanidade, não discriminação e 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.

VALORES E PRINCÍPIOS

Artigo 5.º

Valores e Princípios Especiais

1. Quer a missão quer a visão estão alavancadas na prática de comportamentos internos que têm sido a base da identidade coletiva da Fraterna e de todos os seus trabalhadores, de entre os quais sobressaem referenciais de progresso civilizacional e de boa governação, que serão reforçados, nomeadamente:
 - a. O compromisso com a melhor resposta para as necessidades dos cidadãos e empresas;
 - b. Uma atuação caracterizada pela imparcialidade, igualdade, lealdade e integridade;
 - c. Promoção do diálogo como essência e metodologia para o respeito, promoção e aplicação dos princípios e dos direitos fundamentais do trabalho;
 - d. O conhecimento das necessidades atuais e futuras dos nossos clientes é o ponto de partida para o bom desempenho da Fraterna;
 - e. Trabalho de equipa para criação de sinergias para objetivos comuns e encontrar um compromisso entre a pertinência, eficiência e eficácia;
 - f. Motivação e valorização dos colaboradores.



2. Os princípios éticos que norteiam o exercício de funções na Fraterna são essencialmente os seguintes:

- a. Independência;
- b. Integridade;
- c. Lealdade
- d. Responsabilidade;
- e. Transparência;
- f. Objetividade e Imparcialidade;
- g. Igualdade e não discriminação.

Artigo 6.º

Princípio da Independência

1. No exercício das suas funções os trabalhadores gozem de autonomia técnica.
2. Devem, para o efeito, pautar as suas posições pelo rigor técnico, de modo a garantir uma atuação independente e isenta em relação a interesses particulares e a pressões internas ou externas de qualquer natureza, não sendo permeáveis a tentativas de interferência que, de forma direta ou indireta, visem condicionar o resultado final do trabalho desenvolvido.
3. O trabalho desenvolvido é suportado em regras e procedimentos, parâmetros de rigor e qualidade, inerentes à própria atividade, constantes de orientações internas e normas nacionais e internacionais.

Artigo 7.º

Princípio da Integridade

1. Os funcionários regem-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de caráter.
2. Os trabalhadores devem ainda 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; devem garantir objetividade e independência absoluta entre os seus interesses pessoais e os interesses da Fraterna, de forma a acautelar a veracidade e confiança no trabalho realizado.



Handwritten signature and initials in blue ink.

Artigo 8.º

Princípio da Lealdade

Sem prejuízo das disposições da legislação laboral aplicável, os trabalhadores e colaboradores da Fraterna, devem ter um comportamento de lealdade para com a Instituição, empenhando-se em salvaguardar sempre a sua credibilidade, boa imagem e prestígio.

Artigo 9.º

Princípio da Responsabilidade

1- Os trabalhadores da Fraterna devem:

- a) Observar os mais elevados padrões de conduta pessoal e pautar o seu comportamento para que não suscitem suspeitas acerca da sua integridade, lealdade, imparcialidade e compromisso com a missão e os valores da Instituição e com o interesse público geral e sejam dignos de respeito e confiança;
- b) Agir com justiça e equidade e de acordo com as suas funções, contribuindo para o eficaz funcionamento da Fraterna.
- c) Conduzir a sua conduta promovendo a cooperação e o bom relacionamento entre os trabalhadores, nas interações profissionais (internas e externas), sempre cientes que a imagem da Fraterna é a soma de todas as condutas pessoais e profissionais dos atuais e anteriores trabalhadores.
- d) Cumprir de forma diligente, assídua e pontual, com lealdade, competência e zelo as funções que lhe são cometidas pelo contrato de trabalho;
- e) Guardar sigilo e ética profissional;
- f) Respeitar e tratar com a devida urbanidade a entidade patronal, os colegas de trabalho, os clientes e demais pessoas que estabeleçam relações com a entidade patronal;
- g) Não praticar quaisquer atos que prejudiquem a entidade patronal e os clientes desta;



h) Abster-se da prática de qualquer ato de concorrência com a entidade patronal;

- i) Obedecer à entidade patronal e aos seus superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina no trabalho;
- j) Respeitar os procedimentos e as regras de funcionamento em prática no seio da Instituição;
- k) Zelar pelo bom estado e conservação do material e demais equipamento que faça parte do estabelecimento da Fraterna.
- l) Cumprir e fazer cumprir as regras de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- m) Não lesar os interesses patrimoniais da entidade patronal.
- n) Responsabilizar-se pela conservação de todo o tipo de material e mercadoria que lhe for entregue, comprometendo-se a mantê-lo em perfeito estado de conservação.
- o) Comunicar as suas ausências com antecedência, acompanhada da indicação do motivo justificativo.

Artigo 10.º

Princípio da Transparência

Os trabalhadores da Fraterna devem atuar de forma transparente, informada e leal, respondendo imparcialmente às necessidades dos seus colaboradores e entidades que com ela se relacionam.

Artigo 11.º

Princípio da Objetividade e Imparcialidade

1. A objetividade e a imparcialidade é observada em todo o trabalho efetuado pelos trabalhadores, sendo que as informações e/ou pareceres técnicos só podem ter como suporte as evidências recolhidas nas diligências instrutórias ou averiguativas realizadas e no enquadramento legal aplicável.
2. Todos os colaboradores devem partilhar conhecimentos e informação de forma objetiva e imparcial, evitando influenciar ou ser influenciados.



Handwritten signature and initials in blue ink.

Artigo 12.º

Princípio da Igualdade e não Discriminação

1. A atuação dos trabalhadores não deve privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever, alguém em razão de ascendência, sexo, raça, etnia, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.
2. Os trabalhadores devem ainda demonstrar consideração e respeito mútuos, abstenendo-se de qualquer tipo de prática abusiva e evitando comportamentos que possam ser considerados como ofensivos.

PROTEÇÃO DE DADOS

Artigo 13.º

Proteção de Dados

Os trabalhadores que tenham acesso a dados pessoais relativos a pessoas singulares ou coletivas, designadamente os relativos aos utentes/clientes e trabalhadores da Fraterna, 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, ainda que com vínculo à Instituição.

Artigo 14.º

Finalidade do tratamento

1. Os dados pessoais de trabalhadores poderão ser recolhidos e tratados pela entidade com as seguintes finalidades:
 - a. Gestão administrativa;
 - b. Cálculo e pagamento de retribuições, prestações, abonos e subsídios;
 - c. Cálculo e retenção na fonte relativos a descontos na remuneração, obrigatórios ou facultativos, decorrentes de disposição legal;
 - d. Execução de decisão ou sentença judicial, bem como tratamento de pedidos formulados pelos trabalhadores;
 - e. Tratamento dos outros assuntos relativos a retribuições, prestações, abonos ou subsídios.

Artigo 15.º

Categorias de dados pessoais a recolher

Para as finalidades anteriormente referidas, a entidade poderá recolher e tratar os dados pessoais bem como o original e cópias dos respectivos documentos em que se incluam nas seguintes categorias:

- a. Dados de identificação;
- b. Situação familiar;
- c. Dados relativos à atividade profissional;
- d. Dados relativos a retribuições;
- e. Outros dados.

Artigo 16.º

Prazo de conservação de dados

1. Para a finalidade de gestão administrativa de trabalhadores, os dados podem ser conservados por um período de um ano após a cessação da relação de trabalho.
2. Para efeitos de retribuições, prestações e regalias de trabalhadores, os dados podem ser conservados por um período máximo de dez anos após a cessação da relação de trabalho;
3. O prazo dos respectivos dados poderá ser prolongado, por motivos de ação judicial, até seis meses, após a transferência dos dados às instituições judiciais ou o trânsito em julgado da sentença.
4. Para efeitos de pensões, previdência ou do pagamento de prestações complementares posteriores devidas em momento posterior à cessação da relação de trabalho, os dados estritamente necessários à prova da qualidade de trabalhador, tempo de serviço e evolução da remuneração poderão ser conservados até três anos após a inexistência das correspondentes finalidades.

Artigo 17.º

Destinatários dos dados

São destinatários dos dados:

- a. As entidades a quem os dados devam ser comunicados por força de disposição legal ou a pedido do titular dos dados;



- b. As instituições financeiras que gerem as contas da entidade destinadas ao pagamento da retribuição dos trabalhadores;
- c. As entidades gestoras de Fundos de Pensões ou do Regime de Previdência;
- d. As companhias de seguros com quem é celebrado o contrato de seguro de acidentes de trabalho ou de acidentes pessoais.

Artigo 18.º

Direitos de trabalhadores

Os trabalhadores gozam, em conformidade com a lei, dos direitos de informação, acesso e oposição. Para o exercício do direito de acesso, têm de apresentar, por escrito, o pedido ao responsável da entidade e pagar uma taxa adequada.

DO ASSÉDIO

Artigo 19.º

Assédio

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 objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger uma pessoa, de afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Artigo 20.º

Da proteção contra o assédio

Todos os trabalhadores da Instituição 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 21.º

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 direta ou indireta, 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 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 da Fraterna, 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 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.

Artigo 22.º

Infracções e Procedimento

1. Sempre que a Fraterna tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código, e no caso de o/a infractor/a ser trabalhador sujeito ao poder disciplinar da Instituição, será instaurado processo disciplinar, a iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ou o superior hierárquico com



fraterna

competência disciplinar tomem conhecimento da infração, nos termos do n.º 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 que cometam infrações que àquelas correspondam.

3. Os destinatários do presente Código 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 23.º

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 denunciantes e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente até trânsito em julgado da respectiva 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 do presente Código que denunciem infrações ao mesmo tempo 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 24.º

Responsabilidade da Instituição

1. A Fraterna 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.
3. Quando esteja em causa a prática de assédio, fica vedada a dispensa da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória.

Artigo 25.º

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.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 26.º

Vigência e divulgação

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

Aprovado em reunião de Direção de 11/06/2020

A Direção