



CÓDIGO DE CONDUCTA E BOAS PRÁTICAS



Fundação Alentejo

*... no Alentejo e para o Alentejo,
um projeto para além da esperança...*

Fernanda Ramos – 1992

Aprovado na reunião do **Conselho de Administração da FA** – Novembro de 2012

Atualizado em reunião do Conselho e Administração da FA – Fevereiro de 2018

Índice

Capítulo I - Missão, Visão e Valores da Fundação Alentejo	6
Artigo 1.º - Missão	6
Artigo 2.º - Visão	6
Artigo 3.º - Valores	6
Capítulo II - Objetivos e Âmbito de Aplicação do Código de Conduta e Boas Práticas	7
Artigo 4.º - Objetivos	7
Artigo 5.º - Âmbito de Aplicação	7
Capítulo III - Normas Gerais e Princípios de Conduta	7
Artigo 6.º - Normas Gerais de Conduta	7
Artigo 7.º - Princípios de Conduta e Boas Práticas	8
1. Legalidade	8
2. Diligência e Eficiência	8
3. Responsabilidade	8
4. Lealdade e Cooperação	9
5. Transparência	9
6. Confidencialidade e Sigilo Profissional	9
6.1. Proteção de Dados	9
7. Respeito pelos Direitos Humanos, Igualdade e Não Discriminação	9
7.1. Prevenção e combate ao assédio no local de trabalho	10
8. Segurança e Bem-Estar	10
9. Valorização do Capital Humano	10
10. Responsabilidade Social	11
Capítulo IV - Conflitos de Interesses e Incompatibilidades	11
Artigo 8.º - Conflitos de Interesse	11
Artigo 9.º - Relações com Fornecedores	12
Artigo 10.º - Actividades Externas	12
Capítulo V - Divulgação e Aplicação do Código	12
Artigo 11.º - Divulgação do Código	12
Capítulo VI - Cumprimento e Violação do Código	13
Artigo 12.º - Cumprimento e Violação do Código	13
Anexo I ao CCBP	14
REGULAMENTO DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO	14

Preâmbulo

A Fundação Alentejo é uma instituição de direito privado, com estatuto de Instituição Particular de Solidariedade Social (registada sob o n.º 37 ao abrigo da Portaria 860/91 de 20 de Agosto) e goza das Prerrogativas das Pessoas Coletivas de Utilidade Pública (Decreto - Lei 04/98 de 08 de Janeiro). A instituição tem como prioridades de intervenção a educação, formação, valorização e qualificação dos recursos humanos, a cultura e a solidariedade social contribuindo para o desenvolvimento sustentável da região em que se encontra inserida, através da promoção de políticas ativas de intervenção junto da comunidade de forma a colmatar necessidades há muito diagnosticadas.

Consciente da importância da união de esforços, da cooperação e do trabalho em rede, a Fundação Alentejo promove parcerias, com as mais diversas instituições, para o desenvolvimento dos seus projetos e para prestar à comunidade serviços de excelência.

Ao longo dos anos têm sido vários os desafios ultrapassados com a persistência da instituição em levar por diante os seus objetivos, e até mesmo sonhos, na procura de uma sociedade mais instruída, qualificada, solidária, responsável, em suma, uma sociedade a que nos orgulhemos de pertencer. Durante o período da sua existência, a Fundação Alentejo, com objetivos bem definidos e áreas de intervenção bem delineadas, tem vindo a desenvolver as suas atividades, assente em valores sociais e princípios éticos que estão na essência do seu trabalho.

No âmbito dos seus eixos de intervenção é essencial a adoção de uma conduta ética e de boas práticas, reconhecidas e seguidas por todos os colaboradores, que contemplem um conjunto de valores éticos e marquem a sua identidade, enquanto instituição, de forma a ser reconhecida pela sociedade em geral. A Fundação Alentejo tem vindo a assumir-se como uma entidade transparente, íntegra, com uma solidez marcada na região a qual tem vindo a contribuir para o desenvolvimento da sociedade civil tornando-a mais instruída, justa, esclarecida, mais plural e mais aberta aos desenvolvimentos que a nova era da globalização, da informação e do conhecimento originou.

A adoção de um **Código de Conduta e Boas Práticas**, por parte da Fundação Alentejo, é uma premissa essencial à excelência dos serviços prestados à região e à consolidação das relações com todos os colaboradores, clientes, fornecedores e comunidade em geral. O presente Código de Conduta e Boas Práticas visa enunciar os padrões, morais e éticos, tendo em vista a orientação dos seus colaboradores.

A eficácia do Código depende da participação dos colaboradores na sua aceitação e implementação. Neste sentido, foram e serão bem aceites todas as sugestões e contribuições que os colaboradores possam, eventualmente, apresentar ao Conselho de Administração.

O **Código de Conduta e Boas Práticas da Fundação Alentejo** não é um documento meramente formal, mas sim, um documento que funciona como um exercício de autorregulação e promove a defesa de uma constante motivação, genuinamente ética, adotando normas de comportamento e deveres profissionais eticamente responsáveis e em harmonia com as leis em vigor.

Capítulo I - Missão, Visão e Valores da Fundação Alentejo

Artigo 1.º - Missão

A Fundação Alentejo tem como Missão a prestação de serviços, de qualidade e excelência, à comunidade, promovendo a Cidadania Ativa para alcançar uma sociedade mais justa, esclarecida, que respeite os direitos e liberdades de cada cidadão. Promova o bem-estar social, o conhecimento, a qualificação dos cidadãos e a educação de excelência para facilitar a integração na vida ativa e contribua para a adaptação às exigências de um mundo cada vez mais globalizado. Promova projetos de caráter educativo, cultural e de solidariedade social, orientados para o desenvolvimento sustentável do seu território de intervenção.

Artigo 2.º - Visão

Contribuir para o bem-estar dos cidadãos e para a melhoria das suas condições de vida através de uma educação e formação de elevada qualidade e excelência, que prepare cidadãos livres, conscientes, responsáveis e capacitados para participar ativamente na sociedade e preparados para a inserção profissional, dotando-os de competências sociais, técnicas e profissionais que lhes permitam responder às exigências e desafios da nova Era do Conhecimento.

Artigo 3.º - Valores

As organizações de hoje têm que se reger por um conjunto de imperativos e valores ambientais, sociais e éticos, ao nível da sua atuação enquanto instituições, uma vez que irão, *a posteriori*, e numa relação de causa e efeito, provocar impactos na sociedade civil, e por sua vez, irão ser reconhecidas, enquanto instituições, através das suas práticas e condutas.

A **Fundação Alentejo** rege-se por padrões morais de atuação que defendem o seu desempenho enquanto instituição, onde imperam a **honestidade** e a **lealdade** na sua relação com todos os *stakeholders*, evitando a todo o custo conflitos de interesse, a **integridade** na defesa dos princípios éticos no seu desempenho, a **responsabilidade** dos próprios atos, o **respeito** pelos outros e a defesa dos princípios de uma **cidadania ativa e participativa** com **respeito pelo ambiente**.

Os valores constantes no **Código de Conduta e Boas Práticas da Fundação Alentejo** não são somente um conjunto de regras e princípios, são, acima de tudo uma partilha e aceitação de valores que deverão ser **Sentidos por todos os colaboradores** e tornar-se **parte integrante da cultura da instituição**. A partilha de valores comuns reforça os aspetos identitários de uma instituição o que origina um reforço da cultura organizacional. Uma forte cultura organizacional, com valores claros, objetivos e sentidos por todos os colaboradores, consolidam a afirmação da instituição na sociedade e na forma como esta é reconhecida por ela.

Capítulo II - Objetivos e Âmbito de Aplicação do Código de Conduta e Boas Práticas

Artigo 4.º - Objetivos

São objetivos do presente Código:

- ✓ Fixar as regras e os princípios gerais de ética e conduta profissional dos colaboradores da Fundação Alentejo;
- ✓ Orientar o comportamento dos seus colaboradores;
- ✓ Divulgar boas práticas de conduta;
- ✓ Partilhar valores comuns para reforçar a cultura organizacional e aspetos identitários da Fundação Alentejo;
- ✓ Promover a adoção de boas práticas ambientais;
- ✓ Consolidar a imagem institucional da Fundação Alentejo.

Artigo 5.º - Âmbito de Aplicação

1. O presente Código de Conduta e Boas Práticas aplica-se a todos os colaboradores da Fundação Alentejo, nas relações entre si e com terceiros, no desempenho das suas funções, constituindo-se este como um documento, uniformizador de referência, de regras e princípios de conduta éticos a adotar por todos, que se torna inseparável da sua identidade.

2. Todas as regras e princípios, contemplados no Código de Conduta e Boas Práticas, respeitam e complementam o disposto nos Regulamentos Internos e outros documentos que regulam cada valência da Fundação Alentejo.

3. O Código de Conduta da Fundação aplica-se a todos os colaboradores da Fundação Alentejo, com local habitual de trabalho em território português, ou quando, em representação desta, se deslocam ao estrangeiro no exercício das funções profissionais que lhes são atribuídas.

4. O Código estabelece ainda todas as regras e princípios de colaboradores que estejam, no estrangeiro, ao serviço da Fundação Alentejo, ressalvadas as normas legais dos países em questão.

Capítulo III - Normas Gerais e Princípios de Conduta

Artigo 6.º - Normas Gerais de Conduta

1. Os colaboradores devem assegurar lealdade para com a Fundação Alentejo, idoneidade nos seus atos e uma conduta profissional exemplar e não suscetível de originar conflitos de interesse.

2. Os colaboradores da Fundação Alentejo devem assegurar o máximo profissionalismo no âmbito do desenvolvimento das suas atividades diárias.

3. Os colaboradores devem agir conforme o estipulado no presente Código, ressalvando sempre o disposto na legislação em vigor.

4. Os colaboradores devem atuar, sempre, de forma a proteger os interesses da Fundação Alentejo.
5. Os colaboradores devem promover a imagem da Fundação Alentejo, junto da sociedade, contribuindo para o seu reconhecimento enquanto instituição de excelência que aposta no rigor e na qualidade dos serviços prestados.
6. A procura da melhoria contínua, do aperfeiçoamento dos seus atos e do produto do seu trabalho, deve ser sempre uma máxima promovida por todos os colaboradores.
7. A conduta profissional de todos os trabalhadores deve ser pautada por integridade, responsabilidade, rigor e honestidade.

Artigo 7.º - Princípios de Conduta e Boas Práticas

1. Legalidade

Todos os colaboradores, da Fundação Alentejo, no exercício das suas funções, devem observar e assegurar escrupulosamente o cumprimento das normas legais em vigor, aplicáveis às suas atividades, e assegurar-se que todas as suas decisões e atos estão salvaguardados por fundamentos legais, abstendo-se de praticar quaisquer atos de violação.

2. Diligência e Eficiência

Os colaboradores da Fundação Alentejo devem cumprir as suas funções com zelo, eficiência e defesa do interesse da instituição, fomentando, sempre que possível, a agilização de procedimentos e seguindo o programa de desmaterialização da instituição. Devem desempenhar as suas atividades preservando os princípios éticos inerentes às suas responsabilidades e funções profissionais.

No relacionamento com os clientes/utentes, fornecedores e colegas, devem demonstrar disponibilidade, eficiência e cortesia, assegurando o desempenho das suas funções de forma eficiente, rigorosa e completa, em tempo útil.

3. Responsabilidade

Todos os colaboradores da Fundação Alentejo devem usar a responsabilidade e poder que lhes foram conferidos pelo Conselho de Administração, em observância dos seus limites e de forma não abusiva, orientando sempre a sua atuação com vista à prossecução dos objetivos da instituição e não para a obtenção de vantagens pessoais, sendo responsáveis pelos seus atos no exercício das suas funções.

Os colaboradores da Fundação Alentejo são responsáveis pela proteção, conservação e bom uso do património físico da Fundação Alentejo e não devem permitir a utilização abusiva, por parte de terceiros, dos serviços, dos equipamentos e das instalações. Os recursos/equipamentos não devem ser utilizados para fins pessoais, mas sim para fins institucionais, salvo exceções previamente autorizadas pelo Conselho de Administração.

A Fundação Alentejo solicita observância racional, por parte dos seus colaboradores, na utilização de todos os equipamentos de forma a limitar custos e despesas e efetuar um uso eficiente dos recursos disponíveis.

4. Lealdade e Cooperação

Os colaboradores deverão assumir um comportamento de lealdade para com a Fundação Alentejo, empenhando-se em salvaguardar a sua imagem e reforçar o seu prestígio como uma instituição de excelência.

Os colaboradores da Fundação Alentejo deverão igualmente fomentar a cooperação entre departamentos da Fundação Alentejo de forma a otimizar os recursos técnicos e materiais da instituição.

5. Transparência

A Fundação Alentejo prima pela transparência no desenvolvimento das suas atividades e na utilização de financiamentos públicos. É objetivo da instituição desenvolver e implementar atividades que, pela sua natureza, são públicas, no entanto, de forma a salvaguardar o dever de sigilo e confidencialidade, todos os esclarecimentos e informações acerca das atividades planeadas e executadas na Fundação Alentejo devem ser fornecidos e/ou autorizados pelo Conselho de Administração.

6. Confidencialidade e Sigilo Profissional

Os colaboradores estão sujeitos à confidencialidade das informações e ao sigilo profissional, especificamente, nas matérias e informações relativas às atividades da Fundação Alentejo quando estas forem consideradas confidenciais, em função da sua natureza, pelo Conselho de Administração. Em caso de dúvida acerca da confidencialidade do assunto, os colaboradores, devem abster-se de ceder qualquer tipo de informação.

Esta norma manter-se-á em vigor mesmo após a cessação dos contratos dos colaboradores, fornecedores ou clientes.

Os colaboradores da Fundação Alentejo, devem respeitar a privacidade e a integridade de qualquer pessoa, não podendo ceder, divulgar, revelar ou utilizar quaisquer informações ou fatos pessoais de que tenham conhecimento durante o exercício das suas funções.

6.1. Proteção de Dados

Os colaboradores da Fundação Alentejo devem pautar a sua atuação de acordo com as obrigações e responsabilidades plasmadas no novo Regulamento Geral de Proteção de Dados (Regulamento da UE 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27/04/2016 relativo à proteção de dados pessoais e à livre circulação de dados), com vista à sua implementação total a partir de 25 de maio de 2018. Para este efeito, os colaboradores com responsabilidade na recolha e tratamento de dados pessoais na instituição, deverão ter em conta o reforço dos direitos do (s) titular (es) de dados, designadamente o aprofundamento do direito à transparência e do direito à informação e acesso aos dados pessoais, assumindo os novos patamares de exigência quanto ao rigor, à clareza e à pro-atividade no tipo de informações a prestar ao (s) titular (es) de dados e dos requisitos do consentimento explícito pelo (s) seu (s) titular (es).

7. Respeito pelos Direitos Humanos, Igualdade e Não Discriminação

Os colaboradores da Fundação Alentejo devem promover os direitos humanos e liberdades fundamentais e garantir o respeito pela igualdade de tratamento a todos os cidadãos e, especificamente, a todos os seus clientes/utentes,

fornecedores e colegas de trabalho. Não são permitidos quaisquer atos de discriminação com base no género, etnia, religião, idade ou condição social. Todos os atos dos colaboradores devem revestir-se de imparcialidade e independência, sem que quaisquer interesses, pessoais, familiares ou outros, possam interferir na sua conduta profissional.

7.1. Prevenção e combate ao assédio no local de trabalho

A Fundação Alentejo e os seus colaboradores estão vinculados aos princípios legais de prevenção e combate do assédio, moral ou sexual, no local de trabalho, nos termos expressos no Anexo I ao presente Código e do disposto no Código de Trabalho, designadamente considerando as alterações introduzidas pela Lei nº 73/2017, de 16 de agosto. De forma a garantir o seu cumprimento, é estimulada a denúncia ou testemunho de qualquer situação de assédio laboral, pela vítima ou testemunha dos factos, dando origem à necessária averiguação e consequente ação disciplinar por parte do órgão titular do poder disciplinar na instituição.

São salvaguardados os direitos e a proteção dos denunciantes ou testemunhas, sobre os quais não recaem responsabilidade disciplinar, judicial ou contraordenacional, salvo em caso de comportamento doloso comprovado. Aos visados pela denúncia e consequente ação disciplinar por assédio é garantido o direito ao contraditório.

8. Segurança e Bem-Estar

A Fundação Alentejo assegura o cumprimento da legislação em vigor em matéria de segurança, higiene e saúde no local de trabalho, devendo os seus colaboradores observar e cumprir as leis, regras e todos os regulamentos existentes sobre esta matéria. A verificação de qualquer situação que possa colocar em risco a segurança das pessoas, equipamentos e instalações deverá ser, atempadamente, reportada aos superiores hierárquicos. Em matéria de segurança, sempre que ocorra um acidente tipificado como acidente de trabalho deverá o trabalhador proceder nos termos rigorosos do documento específico de “Procedimentos Internos - Acidentes de Trabalho” em vigor na entidade, assumindo esta as ações subseqüentes para o necessário tratamento, nos termos da lei.

9. Valorização do Capital Humano

A Fundação Alentejo respeita o princípio da igualdade de oportunidades e avaliação de desempenho dos seus colaboradores, procurando valorizar e efetuar uma adequação dos recursos humanos aos postos de trabalho existentes. De forma a garantir e valorizar os seus colaboradores, a Fundação Alentejo, tem ainda em atenção a adequação de remunerações às competências, aos graus de responsabilidade, ao desempenho evidenciado e aos graus de habilitação e qualificação profissional dos seus colaboradores.

A Fundação Alentejo, enquanto promotora de projetos de educação e formação, considera a formação e qualificação dos seus colaboradores de extrema importância. Neste sentido, tem vindo, ao longo dos anos, a promover a especialização dos seus colaboradores através de dispensas para formação interna e externa.

Pelos motivos acima referidos, também os colaboradores da fundação devem promover, de forma contínua, o aperfeiçoamento e atualização dos seus conhecimentos, profissionais e académicos informando sempre a instituição das suas intenções de frequência de ações de formação, com o objetivo de promover a manutenção e/ou melhoria das suas capacidades profissionais para prestar um melhor serviço à instituição e consequentemente, à comunidade.

A Fundação Alentejo, consciente do importante papel que a Educação e a Formação Contínua têm na vida e no desempenho profissional dos seus colaboradores, promove anualmente um Projeto de Formação Interna para que todos tenham a oportunidade de frequentarem ações de formação.

10. Responsabilidade Social

A Fundação Alentejo assume, para com a sociedade envolvente e todos os seus *stakeholders*, a responsabilidade nos seus atos, para com o ambiente natural e social, com vista ao Desenvolvimento Sustentável. O compromisso da instituição na comunidade onde se insere passa pelo desenvolvimento, progresso e bem-estar das populações onde desenvolve as suas atividades. Assim, e na defesa das matérias de Responsabilidade Social, a Fundação Alentejo assume, o respeito e a ética como fundamento das suas relações com todos os *stakeholders*, nomeadamente o respeito pelos direitos humanos, pelo trabalho, pela defesa do meio ambiente e, defende ainda, a participação em atividades locais, culturais e sociais desenvolvidas por entidades competentes e reconhecidas.

Na observância das premissas da Responsabilidade Social e do Desenvolvimento Sustentável, a Fundação Alentejo adotou ainda comportamentos de proteção ambiental, que permitem o desenvolvimento e a sustentabilidade do Planeta, tais como, a microgeração de energia elétrica, a utilização de equipamentos com eficiência energética, a utilização de energia solar térmica para aquecimento de águas e o isolamento térmico dos seus edifícios.

Na continuidade do objetivo de defesa do ambiente, a Fundação Alentejo, promove a sensibilização e a consciencialização dos seus colaboradores para a adoção de comportamentos, ambientalmente responsáveis, tais como a reciclagem, a reutilização dos materiais, redução de consumos energéticos, a utilização racional dos recursos e consumíveis utilizados no desenvolvimento das suas tarefas, de forma a minimizar o impacto ambiental das mesmas.

Capítulo IV - Conflitos de Interesses e Incompatibilidades

Artigo 8.º - Conflitos de Interesse

1. Os colaboradores devem manter ao longo do desenvolvimento das suas atividades profissionais uma idoneidade inquestionável.
2. Todos os colaboradores devem evitar, a todo o custo, qualquer situação suscetível de originar conflitos de interesse.
3. São considerados conflitos de interesse, todas as situações originadas por interesses pessoais e/ou familiares que possam influenciar o seu desempenho profissional e afetar a sua imparcialidade enquanto trabalhador.
4. Os interesses pessoais e/ou familiares são aqueles que possam trazer vantagens pessoais, vantagens para familiares e amigos e/ou para empresas a que pertençam e instituições de que façam parte.
5. Todas as situações, no decorrer da atividade profissional, que possam, eventualmente, originar situações de potenciais conflitos de interesse, uma vez identificadas, devem ser de imediato reportadas aos superiores hierárquicos.

Artigo 9.º - Relações com Fornecedores

1. Os colaboradores com responsabilidades em matéria de aquisição de bens e serviços, e/ou análise das propostas, da Fundação Alentejo, não podem ter qualquer interesse pessoal relacionado com o fornecedor ou com o fornecimento em causa.
2. Entende-se por interesse pessoal qualquer interesse económico, para si ou para algum familiar e/ou amigo, que possa afetar a capacidade do colaborador de manter a sua imparcialidade e, conseqüentemente, o impeçam de desempenhar as suas funções profissionais com total independência.
3. De forma a assegurar a transparência dos processos de aquisição de bens ou serviços, os colaboradores que tenham a competência para efetuar as aquisições, no âmbito do desenvolvimento das atividades da Fundação Alentejo, devem abster-se de participar nos processos sempre que as transações envolvam cônjuges, familiares e amigos, através de declaração de conflito de interesses, por parte do colaborador, aos superiores hierárquicos.

Artigo 10.º - Atividades Externas

1. Os colaboradores podem exercer quaisquer atividades externas, não remuneradas, fora do seu horário de trabalho, desde que não interfiram com as suas obrigações para com a Fundação Alentejo e/ou gerem conflitos de interesses.
2. Sempre que estas atividades sejam remuneradas, os colaboradores devem informar o Conselho de Administração da Fundação Alentejo.

Capítulo V - Divulgação e Aplicação do Código

Artigo 11.º - Divulgação do Código

1. O presente Código será divulgado internamente a todos os colaboradores da Fundação Alentejo.
2. O Código aplica-se a todos os colaboradores da Fundação Alentejo.
3. Será disponibilizada uma versão do Código, parcial ou integral, no *site* da Fundação Alentejo (<http://www.fundacao-alentejo.pt>) de forma a ficar disponível para consulta pública.
4. Os colaboradores da Fundação Alentejo podem e devem enviar contributos para a melhoria e aperfeiçoamento do presente Código de Conduta e Boas Práticas.
5. Com vista ao estrito cumprimento do Código, os colaboradores devem solicitar esclarecimentos e orientações, aos respetivos superiores hierárquicos, sempre que existam dúvidas relacionadas com quaisquer matérias aqui abordadas.

Capítulo VI - Cumprimento e Violação do Código

Artigo 12.º - Cumprimento e Violação do Código

- 1.** Todos os colaboradores devem cumprir integralmente o Código de Conduta e Boas Práticas da Fundação Alentejo.
- 2.** A violação e/ou inobservância das normas e princípios do Código de Conduta e Boas Práticas, da parte dos colaboradores, é geradora de responsabilidade disciplinar e poderá desencadear processos nos termos das normas legais e regulamentares em vigor.
- 3.** A violação e/ou inobservância das normas e princípios devem ser reportadas aos respetivos superiores hierárquicos.

Anexo I ao CCBP

REGULAMENTO DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

Artigo 1º

Proibição do assédio no trabalho

1. O assédio moral no trabalho traduz-se no comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fatores de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, induzindo o trabalhador a despedir-se, nomeadamente pelo esvaziamento funcional ou pela diminuição gradual da sua posição na organização da empresa.
2. Quando o assédio tem natureza sexual, sob a forma verbal, não verbal ou física, com os objetivos referidos no número anterior, tal comportamento considera-se assédio sexual.

Artigo 2º

Quem pode praticar o assédio no trabalho

O assédio no trabalho pode ser praticado pelo empregador, por superiores hierárquicos, por colegas de trabalho ou prestadores de serviços e por utentes ou fornecedores.

Artigo 3º

Factos que não constituem assédio

1. Salvo se houver intencionalidade assediante, não constituem assédio no trabalho os conflitos laborais pontuais, as decisões legítimas resultantes da organização do trabalho ou do funcionamento da instituição, o exercício legítimo do poder de direção do empregador ou dos superiores hierárquicos, traduzido nas orientações de trabalho e de avaliação de desempenho, o normal exercício da ação disciplinar e a eventual pressão decorrente do cumprimento de objetivos razoáveis, prazos ou trabalhos de responsabilidade, inerentes ao exercício de cargos ou funções de responsabilidade.
2. Não constituem assédio sexual, salvo se indesejados ou repelidos, a aproximação romântica entre colegas de trabalho ou superiores hierárquicos, assim como os elogios pontuais e espontâneos sem intencionalidade ofensiva.

Artigo 4º

Efeitos da prática do assédio no trabalho

1. O trabalhador vítima de assédio no trabalho tem direito a ser indemnizado por danos patrimoniais e não patrimoniais.
2. A prática de assédio no trabalho constitui contraordenação muito grave, além de eventual responsabilidade criminal, nos termos do artº 154º-A, nº 1, do Código Penal.
3. O trabalhador vítima de assédio, assim como as testemunhas por ele indicadas para prova do assédio, não podem ser objeto de sanção disciplinar fundamentada nas declarações prestadas nos processos inerentes, de natureza disciplinar, judicial ou contraordenacional, até ao trânsito em julgado das respetivas sentenças, salvo se as testemunhas tiverem declarado factos falsos com vista a prejudicar o empregador.
4. No caso de ser provada a prática de assédio no trabalho e dela resultar doença profissional para o trabalhador, o empregador terá de indemnizar a segurança social pela reparação dos danos consequentes, correspondentes aos pagamentos por esta efetuados ao trabalhador, acrescidos dos respetivos juros de mora.

Artigo 5º

Sanções

1. Constitui justa causa de resolução do contrato de trabalho, com direito a indemnização de antiguidade por despedimento ilícito indireto, a prática de assédio no trabalho.
2. Considera-se abusivo o despedimento ou outra sanção disciplinar aplicada ao trabalhador até um ano após a denúncia da prática de assédio no trabalho.
3. O denunciante ou quem vier a testemunhar no processo disciplinar não incorre em responsabilidade disciplinar fundamentada nas declarações prestadas, salvo se tiver invocado factos falsos com vista a prejudicar o empregador.

Artigo 6º

Procedimentos

1. O empregador, os dirigentes e qualquer trabalhador que verifique a prática de assédio no trabalho, deve denunciá-la ao seu superior hierárquico ou ao empregador, sob pena de violação dos seus deveres laborais.
2. Havendo conhecimento, pelo empregador, ainda que de forma indireta, da prática de assédio no trabalho, este deve instaurar processo de inquérito e/ou processo disciplinar, com vista a apurar os factos ocorridos e, sendo caso disso, atuar disciplinarmente sobre os infratores, sob pena de incorrer em contraordenação grave, sem prejuízo do natural direito de defesa do assediante.
3. Caso o assédio seja praticado por pessoas estranhas à organização da instituição, nomeadamente utentes, o empregador deve diligenciar que, futuramente, seja evitado o contacto direto entre o assediante e a vítima de assédio.

O Conselho de Administração

Évora, 14 de Fevereiro de 2018

Referências Bibliográficas

- Comissão das Comunidades Europeias (2001). *Livro Verde: Promover um quadro para a responsabilidade social das empresas*. Bruxelas: Comissão das Comunidades Europeias.
- Lopes, A. & Capricho, L. (2007). *Manual de Gestão da Qualidade 100%*. Lisboa: Editora RH.
- Pina e Cunha *et al.* (2006). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. Lisboa: Editora RH.
- Rego, A. Moreira, J. & Sarrico, C. (2003). *Gestão Ética e Responsabilidade Social das Empresas*. Cascais: Principia.
- Legislação aplicável:
 - Código do Trabalho (aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e suas alterações, designadamente as alterações introduzidas pela Lei nº73/2017, de 16 de Agosto)