



**Código de Conduta
para Prevenção e
Combate ao Assédio
no Trabalho
e Corrupção e
Infrações Conexas**



Índice

PREÂMBULO	2
CAPÍTULO I ÂMBITO E PRINCÍPIOS GERAIS	2
Artigo 1.º Âmbito de aplicação	2
Artigo 2.º Princípios gerais	3
CAPÍTULO II COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO	3
Artigo 3.º Âmbito de aplicação	3
Artigo 4.º Infração disciplinar e sanções	4
Artigo 5.º Regime de proteção ao denunciante e testemunhas	4
Artigo 6.º Publicidade da decisão	4
Artigo 7.º Responsabilidade do empregador	4
Artigo 8.º Comunicação de queixas de assédio em contexto laboral	5
CAPÍTULO III PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS	5
Artigo 9.º Igualdade de tratamento e não discriminação	5
Artigo 10.º Abuso de competências	5
Artigo 11.º Diligência, eficiência e responsabilidade	5
Artigo 12.º Informação e Confidencialidade	5
Artigo 13.º Relações profissionais	6
Artigo 14.º Dever de lealdade, independência e responsabilidade	6
Artigo 15.º Cumprimento da legislação	7
Artigo 16.º Conflito de interesses	7
Artigo 17.º Relações com terceiros	7
Artigo 18.º Relacionamento com utentes/familiares	8
Artigo 19.º Relacionamento com entidades de regulação e supervisão	8
Artigo 20.º Relacionamento com fornecedores	8
Artigo 21.º Relacionamento com a comunicação social	8
Artigo 22.º Relacionamento com a comunidade e o meio ambiente	9
Artigo 23.º Relação entre colaboradores e aperfeiçoamento profissional	9
CAPÍTULO IV DISPOSIÇÕES COMUNS	9
Artigo 24.º Compromisso de cumprimento	9
Artigo 25.º Comunicação de irregularidades	9
Artigo 26.º Aplicação e acompanhamento	10
Artigo 27.º Divulgação, compromisso e aplicação	10
CAPÍTULO V DISPOSIÇÕES FINAIS	10
Artigo 28.º Casos omissos e execução de normas	10
APROVAÇÃO	10



Código de Conduta
para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho e Corrupção e
Infrações Conexas (CCPCATCIC)

PREÂMBULO

O presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho e Corrupção e Infrações Conexas (CCPCATCIC) estabelece um conjunto de princípios e valores em matéria de ética profissional a observar para todos os colaboradores da Associação "O Recanto da Natureza", a seguir designada por Instituição, com sede na Rua da Tojeira, 67, freguesia da Palhaça, concelho de Oliveira do Bairro.

O CCPCATCIC tem dois eixos centrais, i) a prevenção e o combate ao assédio no trabalho (pcat) e a prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas (prcic), e tem como objetivo contribuir para que o "O Recanto da Natureza" preste serviços de qualidades e cumpra o lema "Envelhecer é uma certeza, envelhecer bem é uma escolha", e, conseqüentemente, seja uma referência para os utentes e familiares no que respeita a padrões de conduta, no relacionamento entre colaboradores, associados, fornecedores, prestadores de serviços, terceiros e comunidade em geral, e, desta forma que a Instituição seja reconhecida como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor.

A política de recursos humanos da Instituição deverá tender para a atualização permanente dos conhecimentos, da ética, do desenvolvimento do potencial e da motivação, incentivando a flexibilidade e a adaptabilidade e promovendo o mérito, a competência, a participação e o empenho.

Com base nestes pressupostos, foi elaborado o presente código, que estabelece um conjunto de princípios e valores em matéria de conduta profissional a observar por todos os colaboradores e que se pretende que constitua uma referência valorativa para a orientação do seu comportamento.

CAPÍTULO I

ÂMBITO E PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

- 1- O presente código de conduta aplica-se a todos os colaboradores, independentemente do vínculo contratual, cargo ou posição hierárquica.
- 2- Aplica-se, ainda, com as necessárias adaptações, aos colaboradores eventuais, voluntários, auditores externos e a outras pessoas que lhes prestem serviço a título permanente ou ocasional.
- 3- Entende-se por colaborador todas as pessoas que atuam em nome desta Instituição.



Artigo 2.º

Princípios gerais

1- No exercício das suas atividades, funções e competências, os colaboradores da instituição devem atuar, tendo em vista a prossecução dos interesses da instituição e no respeito pelos princípios da legalidade, boa-fé, responsabilidade, transparência, lealdade, integridade, profissionalismo e confidencialidade, tendo em consideração a missão e as políticas de atuação em vigor na instituição.

2- Os princípios referidos no número anterior devem ser especialmente observados no relacionamento com entidades de regulação e supervisão, com os clientes e seus familiares, fornecedores, prestadores de serviços, órgãos de comunicação social, entidades públicas e privadas, público em geral e nas relações internas entre os colaboradores da instituição.

CAPÍTULO II

COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

Artigo 3.º

Âmbito de aplicação

1- Considerando que nos termos do artigo 29º do Código do Trabalho, se entende por assédio “o comportamento indesejado, nomeadamente 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”, são expressamente proibidos os seguintes comportamentos suscetíveis de serem considerados como assédio no trabalho:

- Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é feito;
- Promover o isolamento social;
- Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;
- Fazer recorrentes ameaças de despedimento;
- Não atribuir quaisquer funções profissionais (violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho);
- Estabelecer sistematicamente metas e objetivos de trabalho impossíveis de atingir ou prazos inexequíveis 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 sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- Falar constantemente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;



Associação de Solidariedade Social "O Recanto da Natureza"

- Criar sistematicamente situações objetivas de stress, de molde a provocar o descontrolo na conduta do trabalhador, tais como: alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.

Artigo 4.º

Infração disciplinar e sanções

- 1- Sempre que a entidade empregadora tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta procederá à abertura de um procedimento disciplinar, no prazo máximo de um ano, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar;
- 2- A Direção e os seus colaboradores denunciarão quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.

Artigo 5.º

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;
- 2- Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio;
- 3- É garantida a atribuição de proteção especial aos denunciantes e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente salvo quando atuem com dolo;
- 4- Os colaboradores da Instituição que denunciem o cometimento de infrações ao presente Código, de que tiverem conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

Artigo 6.º

Publicidade da decisão

Garante-se a impossibilidade de dispensa da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória quando esteja em causa a prática de assédio que constitui contraordenação muito grave podendo gerar responsabilidade penal.

Artigo 7.º

Responsabilidade do empregador

O Empregador é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, que será fixada em regulamentação própria, ficando esta indemnização sub-rogada nos direitos do trabalhador.



Artigo 8.º

Comunicação de queixas de assédio em contexto laboral

- 1- Nos termos de regulamentação própria, serão disponibilizados e divulgados pela Autoridade para as Condições do Trabalho os endereços eletrónicos próprios para receção de queixas de assédio em contexto laboral;
- 2- A prática de assédio pelo empregador ou por algum representante do mesmo, denunciada à Autoridade para as Condições no Trabalho (ACT), figurará entre os exemplos de justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador.

CAPÍTULO III

PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

Artigo 9.º

Igualdade de tratamento e não discriminação

- 1- Os colaboradores da Instituição não devem adotar comportamentos discriminatórios, em especial, com base na raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas ou convicções religiosas.
- 2- A Instituição e os seus colaboradores deverão pautar a sua atuação pelos mais elevados padrões de integridade e dignidade individual, denunciando qualquer prática que contrarie o disposto no número anterior.

Artigo 10.º

Abuso de competências

- 1- As funções profissionais dos funcionários são exercidas unicamente para os fins que foram atribuídas pelas deliberações da direção da Instituição.
- 2- Os colaboradores devem, nomeadamente, abster-se de utilizar essas funções profissionais para interesse próprio, para fins que não tenham um fundamento legal ou que não sejam motivados pelo interesse da Instituição.

Artigo 11.º

Diligência, eficiência e responsabilidade

Os colaboradores devem cumprir com zelo, eficiência e com responsabilidade as funções profissionais que lhe estejam atribuídas e os deveres que lhe sejam determinados pela Instituição, bem como serem coerentes nos seus comportamentos, com as decisões e as orientações da direção da Instituição.

Artigo 12.º

Informação e Confidencialidade

- 1- A informação estratégica relativa a iniciativas da Instituição e a informação relativa a utentes, fornecedores ou outros, fazem parte do património da Instituição e são sua propriedade, não podendo ser divulgados sem autorização expressa.



Associação de Solidariedade Social "O Recanto da Natureza"

- 2- A sua preservação é da responsabilidade de todos os membros.
- 3- Os colaboradores devem proteger de idêntico modo a informação dos utentes, obtida através do contacto com estes.
- 4- Os colaboradores da Instituição 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 afetar a imagem, o interesse ou a atividade da instituição, em especial quando aquela seja de carácter confidencial.
- 5- Os colaboradores devem ainda abster-se de comentar factos relativos à vida da Instituição, dos seus utentes ou dos seus fornecedores cumprindo assim o seu dever de sigilo profissional.
- 6- Sempre que um colaborador cessar a relação contratual com a Instituição, deve devolver todos os elementos que se encontrem em sua posse, pertencentes à Instituição, e garantir sigilo sobre a informação a que teve acesso.
- 7- Incluem-se nos números anteriores, nomeadamente, dados informáticos pessoais ou outros considerados reservados, informação sobre competências técnicas, métodos de trabalho e de gestão de projetos desenvolvidos pela instituição, bem como a informação relativa a qualquer projeto realizado ou em desenvolvimento, cujo conhecimento esteja limitado aos colaboradores, no exercício das suas funções ou em virtude das mesmas.
- 8- Salvo quando se encontrem mandatados para o efeito, os colaboradores da Instituição devem abster-se de emitir declarações públicas, por sua iniciativa ou mediante solicitação de terceiros, nomeadamente quando possam pôr em causa a imagem da instituição, em especial fazendo uso dos meios de comunicação social.
- 9- Qualquer elemento ou colaborador da Instituição que quebre a confidencialidade a que está obrigado, pode ser alvo de processo disciplinar, cabendo à Direção agir em conformidade.

Artigo 13.º

Relações profissionais

- 1- Sem prejuízo do disposto quanto ao desempenho de determinadas funções ou ao exercício de cargos sociais e salvo prévia autorização dos Órgãos Sociais, nenhum colaborador poderá exercer atividade profissional em entidade externa à instituição, sempre que o seu exercício interfira com o cumprimento dos seus deveres na qualidade de colaborador da Instituição, ou em entidades cujo objeto social ou atividade que possa colidir, interferir ou prejudicar os interesses e atividades da instituição.
- 2- Para os efeitos do disposto no número anterior, os colaboradores devem participar à Direção da Instituição o exercício de outras atividades profissionais e as eventuais situações de impedimento ou incompatibilidade com o exercício das suas funções em cada momento.

Artigo 14.º

Dever de lealdade, independência e responsabilidade

- 1- Os colaboradores 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 objetividade na análise das decisões tomadas em nome da instituição.



Associação de Solidariedade Social "O Recanto da Natureza"

2- No exercício das suas funções e competências, os colaboradores devem ter sempre presente os interesses da mesma, atuando com imparcialidade e ética profissional, abstendo -se de comportamentos tendentes ao favorecimento de terceiros em virtude de interesses próprios ou dos referidos terceiros e pautando as suas decisões pelos mais elevados padrões de seriedade, integridade e transparência.

3- Os colaboradores 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 15.º

Cumprimento da legislação

1- A instituição deve respeitar e zelar pelo cumprimento escrupuloso das normas legais e regulamentares às suas atividades.

2- Os colaboradores da Instituição não devem, em nome da instituição e no âmbito da sua atividade, violar a lei geral e a regulamentação específica aplicável.

Artigo 16.º

Conflito de interesses

Os colaboradores 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 colaborador ou de pessoas ou entidades relacionadas com aquele devem comunicar à instituição na qual efetivamente exercem a sua atividade profissional a existência dessas relações e abster-se de participar na tomada de decisões a esse respeito.

Artigo 17.º

Relações com terceiros

1- Os colaboradores não devem aceitar pagamentos ou atuar de forma a favorecerem os seus interesses ou os de terceiros junto de clientes/familiares ou fornecedores, sendo proibida toda a prática de corrupção, sob qualquer das suas formas.

2- Os colaboradores devem recusar obter ou disponibilizar informações através de meios ilegais.

3- É expressamente proibido aos colaboradores o recebimento de qualquer valor pecuniário (numerário), a título individual.

4- A instituição permite, no entanto, aos seus colaboradores o recebimento de gratificações desde que sejam de valor simbólico e em espécie, cabendo, no entanto, à pessoa que foi presenteada o dever de informar que não é prática da Instituição.

5- Todos os presentes recebidos nestas circunstâncias devem ser comunicados à Direção Técnica que reportará à Direção.

6- É expressamente proibido aos colaboradores solicitarem de forma direta ou indireta a entrega de presentes por parte de utentes ou fornecedores.



Artigo 18.º

Relacionamento com utentes/familiares

- 1- A instituição deverá assegurar a igualdade de tratamento e a não discriminação injustificada de todos os utentes.
- 2- A instituição deverá manter níveis elevados de competência técnica, prestando um serviço de qualidade e atuando com eficiência, diligência e neutralidade.
- 3- No relacionamento com os utentes/familiares, os colaboradores deverão manter adequados padrões de correção, afabilidade, respeito e acima de tudo manter a identidade dos mesmos.

Artigo 19.º

Relacionamento com entidades de regulação e supervisão

A Instituição, através dos colaboradores designados, prestará às autoridades de regulação e supervisão toda a colaboração solicitada ou que se afigure útil ou necessária, não dotando qualquer comportamento que possa impedir o exercício das competências daquelas entidades.

Artigo 20.º

Relacionamento com fornecedores

- 1- Os colaboradores devem atuar de forma a permitir que sejam honrados os compromissos com fornecedores de produtos ou serviços e a exigir da parte destes o integral cumprimento das suas obrigações, bem como a observância das boas práticas e regras subjacentes à atividade em causa, tendo em conta o normal funcionamento do mercado.
- 2- Os colaboradores devem promover que os contratos a celebrar pela instituição explicitem, de forma clara, os direitos e obrigações das partes e observem as normas aplicáveis.
- 3- A escolha dos fornecedores deve ser efetuada com base em critérios imparciais e transparentes, sem concessão de privilégios ou favoritismo e evitando, sempre que possível, situações de exclusividade.
- 4- Os colaboradores terão presente que, para a seleção de fornecedores e prestadores de serviços, não deverão ser tidos em consideração apenas os indicadores económico financeiros, condições comerciais e qualidade dos produtos ou serviços, mas também, o comportamento ético do fornecedor.

Artigo 21.º

Relacionamento com a comunicação social

- 1- As informações prestadas aos meios de comunicação social ou contidas em publicidade devem possuir carácter informativo e verdadeiro, respeitando os parâmetros culturais e éticos da comunidade.
- 2- As informações referidas no número anterior, devem contribuir para uma imagem de dignificação da instituição.
- 3- Os colaboradores só deverão prestar as informações referidas no número 1 do presente artigo após aprovação da Direção.



Associação de Solidariedade Social “O Recanto da Natureza”

Artigo 22.º

Relacionamento com a comunidade e o meio ambiente

- 1- A Instituição tem uma política interna ambientalmente responsável e procura minimizar os impactos ambientais da sua atividade.
- 2- Todos os colaboradores devem seguir procedimentos que favoreçam a redução do consumo de recursos, evitando o desperdício, devem ainda reutilizar, tanto quanto possível, os materiais utilizados.
- 3- Todos os bens que não possam ser reutilizados devem ser colocados na respetiva reciclagem, sempre que possível.

Artigo 23.º

Relação entre colaboradores e aperfeiçoamento profissional

- 1- Os colaboradores devem pautar a sua atuação profissional pela motivação do aumento da produtividade, pelo envolvimento e participação, pela manutenção de um clima sadio e de confiança, no respeito pela estrutura hierárquica, colaborando proactivamente, partilhando conhecimento, informação e cultivando espírito de equipa.
- 2- Os colaboradores que tenham entre si relações familiares ou equivalentes não devem exercer a sua atividade em relação hierárquica ou funcional direta.
- 3- Os colaboradores observarão os melhores princípios de respeito pela integridade e dignidade no relacionamento entre si, devendo a instituição promover a correção nas relações entre os seus colaboradores.
- 4- Os colaboradores devem procurar, de forma contínua, aperfeiçoar e atualizar os seus conhecimentos, tendo em vista a manutenção ou melhoria das suas capacidades profissionais.

CAPÍTULO IV

DISPOSIÇÕES COMUNS

Artigo 24.º

Compromisso de cumprimento

Todos os colaboradores da Instituição ficam sujeitos ao presente Código de Conduta desde a sua entrada em vigor e/ou desde o início do desempenho de funções na instituição, devendo declarar periodicamente que não ocorreram quaisquer violações dos princípios e deveres no mesmo consignados.

Artigo 25.º

Comunicação de irregularidades

A comunicação de eventuais irregularidades ou infrações a este Código de Conduta deve ser dirigida por escrito, em suporte papel ou digital (endereço eletrónico: <presidente.recantonatureza@gmail.com>), à Direção da Instituição por qualquer colaborador da instituição, cliente/familiar, fornecedor ou qualquer outra entidade diretamente interessada.



Associação de Solidariedade Social "O Recanto da Natureza"

Artigo 26.º

Aplicação e acompanhamento

- 1- O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção e a sua divulgação a todos os colaboradores.
- 2- Em caso de dúvida na interpretação de qualquer artigo, os colaboradores da instituição devem consultar o respetivo superior hierárquico.
- 3- A violação do presente Código de Conduta por qualquer colaborador pode resultar na abertura de um procedimento disciplinar, com os efeitos considerados adequados.

Artigo 27.º

Divulgação, compromisso e aplicação

- 1- A Direção promoverá a adequada divulgação do presente Código de Conduta, de forma, a consolidar a aplicação dos princípios e a adoção dos comportamentos no mesmo estabelecido.
- 2- O presente Código de Conduta será disponibilizado no sítio de internet da Instituição;
- 3- No processo de admissão dos colaboradores deverá constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 28.º

Casos omissos e execução de normas

- 1- Os casos omissos serão resolvidos por deliberação da Direção da Instituição ou pelo Diretor Técnico.
- 2- Em situações de fundada urgência e/ou necessidade o Presidente da Direção pode decidir o que se mostrar adequado de entre as competências atribuídas à Direção, com respeito pelas diversas disposições aplicáveis e com a cominação de dar conhecimento à Direção na sua próxima reunião de tal decisão e dos respetivos fundamentos, cabendo a esta última apreciar e decidir sobre a posição tomada.
- 3- Compete à Direção da Instituição emitir as diretivas e instruções que se mostrem necessárias à execução das normas do presente Código de Conduta.

Aprovado em reunião de Direção de 16/04/2026 (após parecer favorável do Conselho Fiscal)