

13 DE FEVEREIRO DE 2025

CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA

TRIÉNIO 2025-2028

ASSOCIAÇÃO CULTURAL DESPORTIVA E DE SOLIDARIEDADE DA FREGUESIA
DA VINHA DA RAINHA

APROVADO PELA DIREÇÃO:

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
Luis Filipe Duarte Silva

13/2/2025



Matriz de Alterações

Versão	Data	Alteração
V.1		
V.2	10-07-2018	Inclusão do tema "Proteção dos dados Pessoais"
V.3	13-03-2025	Inclusão do tema "Corrupção e Infrações Conexas"



ENQUADRAMENTO

A Associação Cultural Desportiva e de Solidariedade da Freguesia da Vinha da Rainha, doravante designada por ACDSFVR, é uma Instituição Particular de Solidariedade Social, fundada em 1942 com fins essencialmente recreativos. Em 1989 sofreu uma revisão aos seus estatutos, para assumir atividades no âmbito da ação social. Desde esta data tem vindo a assumir como objetivo prioritário o desenvolvimento de ações de proteção aos cidadãos na área da Terceira Idade e Infância.

Cientes de que a nossa Missão e Valores só se conseguem manter e perdurar através dos comportamentos dos membros dos órgãos sociais, trabalhadores, estagiários, voluntários, outros colaboradores e terceiros que atuem em nome e por conta da nossa Instituição, depositamos nestes documentos as nossas melhores práticas éticas, deontológicas e organizacionais, para que sejam conhecidas por todos os que conosco trabalham e aqueles que querem conhecer os princípios pelos quais nos pautamos.

Assumimos uma postura de tolerância zero ao assédio nas suas mais diversas formas e apostamos diariamente na promoção de uma cultura de responsabilidade e de excelência, na certeza de que valorizaremos todos os que se adequem aos nossos princípios e valores essenciais. Os que se desviem destes princípios e dos seus deveres decorrentes do Código do Trabalho serão responsabilizados disciplinarmente.

O presente Código de Ética e de Conduta 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.

Deste modo, a ACDSFVR compromete-se a defender os valores da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho. 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 objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger uma pessoa, de afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Por ser nosso objetivo manter e fazer perdurar os princípios e valores pelos quais sempre nos pautamos, exigimos dos nossos parceiros e colaboradores o respeito por estes, sob o princípio da transparência, confiança, qualidade, isenção e trabalho conjunto para o bem comum.



ÂMBITO DE APLICAÇÃO E PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 1.º

Destinatários e âmbito de aplicação

Este Código de Ética e 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 Instituição da ACDSFVR (doravante referidos como destinatários).

Em particular, todos os trabalhadores da ACDSFVR devem sentir-se protegidos contra qualquer tipo de assédio praticado sob qualquer forma, incluindo por meios eletrónicos ou outro tipo de comunicação, que possa afetá-los no seu local de trabalho ou em qualquer local em que exerçam funções.

Este Código não tem como objetivo se sobrepor aos princípios, deveres e obrigações que resultam do Código do Trabalho, dos Códigos Deontológicos dos trabalhadores abrangidos por Ordens e Associações profissionais, do Estatuto das IPSS, do Código dos Contratos Públicos, ou outras regras legais ou regulamentares aplicáveis aos nossos trabalhadores, estagiários, voluntários e outros colaboradores, membros dos órgãos estatutários e terceiros. É, pois, um documento que deve ser entendido como um complemento a essas normas e a sua aplicação por todos os que conosco trabalham para os mesmos fins define a nossa identidade enquanto Instituição.

Artigo 2.º

Fins Estatutários

A ACDSFVR é uma Instituição Particular de Solidariedade Social, sob a forma de Associação sem fins lucrativos, regida pelas disposições da lei aplicável e, em especial, pelos respetivos estatutos, cuja fundação data de um de dezembro de 1942. Tem a sua sede na Rua Comendador João Duarte Cachulo, nº 2, 3130-433 Vinha da Rainha, no lugar e freguesia de Vinha da Rainha e o seu âmbito de ação abrange preferencialmente a Freguesia de Vinha da Rainha ou outras freguesias limítrofes.

No âmbito da ação social a ACDSFVR mantém com o Centro Distrital de Solidariedade e Segurança Social de Coimbra acordos de cooperação para o funcionamento de 6 valências, nomeadamente o **Serviço de Apoio Domiciliário** para 39 utentes, um **Centro de Dia** para 26 utentes, um **Centro de Atividades de Tempos Livres** para 32 crianças, um **Centro de Convívio** para 19 utentes, 2 **Lares de Idosos** com capacidade para 12 e 23 camas respetivamente e uma **Creche** com capacidade para 38 crianças.

Secundariamente, desenvolve **ações de formação profissional** certificadas, sendo nesta área uma entidade certificada pela **DGERT** e pela **DRAPC** em diversas áreas de formação, para reforçar as competências culturais e profissionais da comunidade.

Complementarmente intervém no **âmbito desportivo** (mantendo um elevado número de praticantes na modalidade de futebol), no **âmbito cultural** (dinamizando um Grupo de Teatro -"Parras da Vinha"- que desenvolve diversas atividades culturais junto da comunidade da freguesia e noutras localidades) bem como ainda um **Núcleo de BTT**, que desenvolve diversas iniciativas anuais no fomento da prática de BTT.



Artigo 3º

Condutas espectáveis dos Trabalhadores, Estagiários, Voluntários, Colaboradores, Membros dos Órgãos Sociais e outros terceiros

É espectável que todos os trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores, membros dos órgãos sociais e outros terceiros adotem as seguintes condutas/deveres:

- a) Cumprir com todas as obrigações legais e regulamentares aplicáveis, conscientes de que a sua violação implica responsabilidade disciplinar;
- b) Trabalhar com **profissionalismo, eficiência, zelo e responsabilidade** e que cumpram as funções que integram o seu conteúdo funcional, disponibilizando-se para desempenhar todas as funções que sejam afins ou diretamente relacionadas com estas e para as quais tenham competência, sempre que tal se revele necessário ao bom funcionamento e à prossecução dos objetivos da Instituição;
- c) Respeitar e tratar com **urbanidade e probidade** todos os dirigentes (independentemente do órgão social a que pertençam), os superiores hierárquicos e todos os demais colegas e colaboradores, trabalhando num espírito de colaboração e cooperação mútua, de modo a criarem e manterem boas condições de trabalho e um bom clima organizacional.
- d) Cumprir, respeitar e fazer cumprir todas as **regras de segurança e saúde no trabalho** definidas pela Instituição, cooperando para a melhoria do serviço e apresentando sugestões de melhoria contínua nos seus setores;
- e) Estar disponíveis para **aperfeiçoar e atualizar continuamente os seus conhecimentos, aptidões e competências**, que sugiram ativamente ações de formação que se possam revelar relevantes para as suas funções e trabalhem de uma forma mais eficaz e eficiente, sugerindo boas práticas aplicáveis às suas funções e dos demais colegas;
- f) Garantir o **sigilo, a confidencialidade**, a reserva e máxima discrição sobre todas as informações a que tenham acesso, no exercício das suas funções, relativamente aos trabalhadores, estagiários, voluntários, outros colaboradores, terceiros e membros dos órgãos estatutários, não podendo usar tais informações sem prévia autorização dos próprios ou ao abrigo de uma imposição legal;
- g) Adotar um comportamento que dignifique a ACDSFVR durante o horário de trabalho e nas nossas instalações e mesmo fora destas;
- h) Respeitar e honrar o **bom nome da Instituição**, podendo ser sancionados disciplinarmente pelo uso indevido e desrespeitoso do nome da Instituição, dos membros dos órgãos sociais e todos os colaboradores, ou que difundam informações erradas e caluniosas que afete a entidade ou os seus membros e comunidade;



- i) Adotar uma conduta de parcimónia, **proteção e utilização apropriada dos bens e instrumentos de trabalho** (os nossos trabalhadores devem zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o trabalho que lhes forem confiados pela Instituição, cuidando deles como se fossem seus e utilizando-os de forma eficiente, sendo-lhes absolutamente vedada qualquer utilização pessoal dos bens e instrumentos de trabalho);
- j) Preservar o **bom nome, símbolos e imagem da Instituição**, sendo vedada a utilização do nome, imagem institucional, equipamentos de trabalho e outros símbolos ou bens que os relacionem com a Instituição, fora do período e do local de trabalho (todos estes bens devem ser devolvidos quando cessar o contrato de trabalho, não podendo continuar a ser utilizados por ex-trabalhadores em seu benefício próprio);
- k) Serem **leais** para com a instituição (os nossos trabalhadores devem guardar lealdade à Instituição, aos seus princípios e interesses, devendo abster-se de praticar quaisquer atos ou omissões suscetíveis de prejudicar o bom nome ou a persecução dos fins estatutários da Instituição);
- l) Serem **assíduos e pontuais**, devendo comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, sendo a violação deste dever punida em sede de responsabilidade disciplinar;

Artigo 4º **Proteção geral de dados pessoais**

1. Todos os trabalhadores da ACDSFVR que acedam a dados pessoais de associados, colaboradores, utentes e outros utilizadores, no âmbito das suas funções profissionais, estão obrigados a manter segredo sobre os mesmos, nomeadamente de não poder revelar ou utilizar os mesmos, a não ser em casos que a lei define, nomeadamente entidades policiais, tribunais, finanças, segurança social ou outras entidades públicas.
2. Os trabalhadores, sob qualquer regime contratual, estagiários e voluntários não podem, a qualquer título, fotografar e/ou filmar ou divulgar imagens dos clientes/utentes sem autorização expressa dos próprios ou com base numa declaração de consentimento informado.
3. A recolha de imagens só poderá ser recolhida para fins institucionais e nunca a título pessoal.
4. Todos os trabalhadores são responsáveis disciplinarmente pela violação ou transmissão ilegal dos dados dos associados, colaboradores, utentes e outros utilizadores, que a ACDSFVR possua na sua base de dados.
5. Essa responsabilidade será aferida através de procedimento disciplinar que poderá culminar com uma das sanções previstas no Código do Trabalho.



6. Para além da sanção que venha a ser aplicada, a ACDSFVR poderá imputar ao trabalhador que transmitiu ilegalmente os dados, que o mesmo assumas as coimas que a Comissão Nacional de Proteção de Dados venha a aplicar.

Artigo 5º **Conflito de Interesses**

1. Todos os trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores, membros dos órgãos sociais e outros terceiros estão expressamente proibidos de participar em qualquer ato, contrato ou decisão suscetível de originar um conflito de interesses (qualquer situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da conduta ou decisão). É suscetível de originar um conflito de interesses, a intervenção em qualquer situação em que:
 - a) Tenha interesse, por si, como representante ou como gestor de negócios de outra pessoa, ou sendo beneficiário efetivo da mesma;
 - b) Quando, por si ou como representante de outra pessoa, nela tenha interesse o seu cônjuge, algum parente ou afim em linha reta ou até ao 2.º grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenha uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil;
 - c) Quando, por si, ou como representante de outra pessoa, tenha interesse em questão semelhante à que deve ser decidida ou quando tal situação se verifique em relação a pessoa abrangida pela alínea anterior;
 - d) Quando, por si ou como representante de outra pessoa, nela tenha interesse pessoal;
 - e) Quando tenha intervindo como perito ou mandatário ou haja dado parecer sobre a questão a resolver;
 - f) Quando tenha intervindo no processo, como perito ou mandatário, o seu cônjuge, ou pessoa com quem viva em condições análogas ao dos cônjuges, parente ou afim em linha reta ou até ao 2.º grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil;
 - g) Quando contra ele, seu cônjuge ou parente em linha reta esteja intentada ação judicial proposta pelo interessado ou pelo respetivo cônjuge;
 - h) Quando se trate de recurso de decisão proferida por si, ou com a sua intervenção, ou proferida por qualquer das pessoas referidas na alínea b) ou com intervenção destas;
2. Sempre que se verifique qualquer situação de conflito de interesses o trabalhador deve, de imediato, pedir o seu afastamento invocando escusa ou suspeição;



3. O trabalhador ou membro de órgão social que tenha sido nomeado ou encarregue de participar num concurso publico, intervir na seleção de um fornecedor, trabalhador ou outro terceiro, terá de entregar uma declaração de inexistência de conflito de interesses e/ou impedimento para que possa prosseguir com a sua intervenção sem pôr em causa a validade do ato, cessando tal intervenção quando o conflito de interesses se venha a verificar posteriormente.

Artigo 6.º **Ofertas, Favores e Benefícios**

Os trabalhadores estão expressamente proibidos de solicitar e aceitar qualquer pagamento, oferta, favor ou outro benefício, para si ou para interposta pessoa, pelo exercício das suas funções na Instituição. Estão apenas excecionadas as ofertas de diminuto valor e que representem um ato de mera cortesia, um costume local ou prática social que não possa ser considerada nem interpretada como passível de criar expectativas de favorecimento ou de tratamento preferencial (v.g. oferta de um bolo-rei no Natal, ou um pacote de amêndoas/bombons na Páscoa, entre outras ofertas desde que de valor diminuto).

Artigo 7.º **Corrupção e Infrações Conexas**

Na ACDSFVR é interdita qualquer prática de corrupção ou de infrações conexas aos trabalhadores, estagiários, voluntários, outros colaboradores e terceiros, bem como aos membros de órgãos sociais. Os trabalhadores que, no âmbito da sua atividade profissional, identifiquem práticas, suscetíveis de consubstanciarem um ato de corrupção ou infrações conexas, devem denunciar tal ato através do Canal de Denúncia Interna.

Artigo 8.º **Discriminação e assédio no trabalho**

1. A ACDSFVR adota uma posição de tolerância zero para com qualquer pratica de assédio, sendo expressamente proibida tal prática em qualquer das suas modalidades (moral ou sexual);
2. No exercício das suas atividades, funções e competências, os destinatários devem sempre atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da ACDSFVR no respeito pelos princípios da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho;
3. 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, crença e filiação sindical.



4. Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio moral:
- Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados;
 - Promover o isolamento social;
 - Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica pessoal;
 - Fazer recorrentes ameaças de despedimento;
 - Estabelecer sistematicamente objetivos impossíveis de atingir ou prazos impossíveis de cumprir;
 - Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à respetiva categoria profissional;
 - Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
 - Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados, sem identificação do autor das mesmas;
 - Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento perante outros colegas e superiores hierárquicos;
 - Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento da ACDSFVR, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais;
 - Divulgar sistematicamente por qualquer meio, rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas;
 - Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
 - Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;
 - Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
 - Insinuar sistematicamente que o/a trabalhador(a) ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
 - Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, orientação sexual, opção política, ideológica ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de outros colegas ou subordinados/as;
 - Transferir o/a trabalhador(a) de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
 - Falar constantemente aos gritos ou de forma intimidatória;
 - Marcar o número de vezes e contar o tempo que o/a trabalhador/a demora na casa de banho;
 - Criar sistematicamente situações objetivas de stress que provoquem no(s) destinatário(s) da conduta o seu descontrolo, designadamente alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.
5. Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio sexual:
- Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
 - Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens indesejados e de teor sexual;



- Realizar telefonemas, enviar cartas, mensagens e e-mails ou fazer publicações nas redes sociais indesejadas, de carácter sexual;
- Promover o contacto físico intencional e não solicitado excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
- Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, de estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou meramente insinuada.

PROCEDIMENTOS

Artigo 9.º Infrações

1. Sempre que a ACDSFVR tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta, e no caso de o/a infrator(a) ser trabalhador sujeito ao poder disciplinar por parte desta, será instaurado processo disciplinar, a iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ou o superior hierárquico com competência disciplinar tomem conhecimento da infração, nos termos do nº 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho.
2. As sanções disciplinares são as previstas nos termos do artigoº 328 do Código do Trabalho (lei nº 109/2009 de 12 de fevereiro);
3. A instauração de procedimento disciplinar não prejudica a responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar relativamente a quaisquer destinatários(as) do presente Código de Conduta que cometam infrações que àquelas correspondam.
4. Os/As destinatários(as) 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 contraordenacional ou criminal pelas entidades competentes.

Artigo 10.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/às denunciantes e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente até trânsito em julgado da respetiva 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 que denunciem infrações ao presente código, de que tenham tido conhecimento no exercício das suas funções ou por causa destas não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

Artigo 11.º **Responsabilidade da Instituição**

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

Artigo 12.º **Formalização de denúncias**

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

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 13.º **Vigência e divulgação**

1. O presente Código de Ética e de Conduta entra em vigor imediatamente após a aprovação pela Direção da ACDSFVR e respetiva divulgação a todos os demais destinatários(as);
2. O presente Código de Ética e de Conduta será ainda disponibilizado no sítio de internet da IPSS, bem como afixado nos locais habituais;
3. Será dada aos trabalhadores uma ação de formação, sensibilização, sobre o conteúdo do presente Código, o qual passará a partir desse momento a ser vinculativo com a consequência disciplinar e criminal para qualquer ato ou comportamento que viole estas normas.

Vinha da Rainha, 13 de fevereiro de 2025