



CÓDIGO DE CONDUTA

O Presidente da Direção

- Jorge Pereira, Arq. -

O Presidente da Assembleia,

- João Luis Nogueira, Dr -

ÍNDICE

ENQUADRAMENTO	3
CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES GERAIS.....	3
Artigo 1º - Objeto e âmbito de aplicação	3
Artigo 2º - Condutas espectáveis dos Trabalhadores, Estagiários,	4
Voluntários, Colaboradores, Membros dos Órgãos Sociais e outros terceiros	4
CAPÍTULO II - PRINCÍPIOS E DEVERES GERAIS DE CONDUTA	6
Artigo 3º- Principios Gerais	6
Artigo 4º- Princípio da Isenção	7
Artigo 5º- Princípio da Legalidade	7
Artigo 6º - Princípio da Integridade e Honestidade	7
Artigo 7º - Princípio da Igualdade	7
Artigo 8º - Rigor	8
Artigo 9º - Comportamentos ilícitos.....	8
CAPÍTULO III - RELACIONAMENTO INTERNO	9
Artigo 10º - Conflito de Interesses.....	9
Artigo 11º - Ofertas e Outros Benefícios.....	10
Artigo 12º - Relacionamento com outras Entidades.....	10
Artigo 13º - Combate ao Assédio e Discriminação.....	10
Artigo 14º - Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção	11
CAPÍTULO V - INCUMPRIMENTO E SANÇÕES.....	11
Artigo 15º - Incumprimento e Sanções	11
Artigo 16º - Sanções Disciplinares	11
Artigo 17º - Sanções Criminais	11
Artigo 18º - Dever de Comunicação de Irregularidades.....	12
Artigo 19.º - Regime de proteção ao denunciante e testemunhas.....	12
Artigo 20.º - Responsabilidade da Instituição	12
Artigo 21.º - Formalização de denúncias	12
CAPÍTULO VI - DISPOSIÇÕES FINAIS	13
Artigo 22º - Vigência e divulgação.....	13

O Presidente da Direção

- Jorge Pereira, Arq. -

O Presidente da Assembleia,

- João Luis Nogueira, Dr -

ENQUADRAMENTO

O Centro Social do Vale do Homem é uma Instituição Particular de Solidariedade Social, que desenvolve atividades de apoio social aos idosos, crianças e pessoas com deficiência.

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 neste documento os as nossas melhores praticas 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 e os que se desviem destes princípios e dos seus deveres decorrentes do Código do Trabalho serão responsabilizados disciplinarmente.

O presente Código de Conduta tem 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. Considera-se assédio sexual o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou efeito referido;
- prevenir e combater a prática de atos ilícitos tais como corrupção e infrações conexas de acordo com o definido na Estratégia Nacional Anticorrupção, no qual o legislador criou, através do Decreto-Lei nº 109-E/2021, de 9 de dezembro, o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) e aprovou o Regime Geral de Prevenção da Corrupção.

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.

CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1º - Objeto e âmbito de aplicação

1. O presente Código de Conduta, doravante designado por Código, estabelece os princípios e as normas orientadoras que devem pautar a atuação e o relacionamento dos trabalhadores no exercício das suas funções, independentemente da estabilidade do vínculo, sem prejuízo da observância de outros deveres que lhes sejam legalmente impostos.
2. As normas do presente Código são aplicáveis aos membros dos órgãos sociais, bem como aos

O Presidente da Direção

- Jorge Pereira, Aq. -

O Presidente da Assembleia,

João Luis Nogueira, Dr -

trabalhadores da Instituição e prestadores de serviços, nos termos e com as especificidades resultantes das respetivas situações e dos contratos celebrados para o efeito.

3. O presente Código não se sobrepõe a outras disposições legais e regulamentares já existentes na Instituição, nomeadamente consagradas em Regulamento Interno, Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho, Código de Trabalho ou outros.

Deve este Código ser entendido como complementar a essas normas e a sua aplicação por todos os que conosco trabalham para os mesmos fins define a nossa identidade enquanto Instituição.

Artigo 2º - Condutas espectáveis dos Trabalhadores, Estagiários, Voluntários, Colaboradores, Membros dos Órgãos Sociais e outros terceiros

É espectável dos trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores, membros dos órgãos sociais e outros terceiros as seguintes condutas:

- a) Que cumpram com todas as obrigações legais e regulamentares aplicáveis, conscientes de que a sua violação implica responsabilidade disciplinar;
- b) Que trabalhem com profissionalismo, eficiência, zelo e responsabilidade, que cumpram com 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) Que respeitem e tratem 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) Que cumpram, respeitem e façam 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) Que estejam 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) Que garantam 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 de tais informações sem prévia autorização dos próprios ou ao abrigo de uma imposição legal;
- g) Que adotem um comportamento que dignifique O Centro Social do Vale do Homem durante o horário de trabalho e nas nossas instalações e mesmo fora destas;
- h) Que respeitem e honrem 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;

O Presidente da Direção

- Jorge Pereira, Arq. -

O Presidente da Assembleia,

João Luis Nogueira, Dr -

i) Conflito de interesses - 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:

- tenha interesse, por si, como representante ou como gestor de negócios de outra pessoa, ou sendo beneficiário efetivo da mesma;
- 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;
- 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;
- quando, por si ou como representante de outra pessoa, nela tenha interesse pessoal;
- quando tenha intervindo como perito ou mandatário ou haja dado parecer sobre a questão a resolver;
- 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;
- quando contra ele, seu cônjuge ou parente em linha reta esteja intentada ação judicial proposta pelo interessado ou pelo respetivo cônjuge;
- 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.

Sempre que se verifique qualquer situação de conflito de interesses o trabalhador deve, de imediato, pedir o seu afastamento invocando escusa ou suspeição.

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

k) Adoção de 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.

O Presidente da Direção

- Jorge Pereira, Arq. -

O Presidente da Assembleia,

- João Luis Nogueira, Dr -

- l) Preservação do bom nome, símbolos e imagem da Instituição - é vedado aos trabalhadores, 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.
- m) Lealdade - 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.
- n) Assiduidade e Pontualidade - os trabalhadores devem comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, sendo a violação deste dever punida em sede de responsabilidade disciplinar;
- o) Ofertas, favores, benefícios e outras regalias - os nossos 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 pratica 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 na pascoa ou uma foto da criança no final do ciclo letivo);
- p) Corrupção e Infrações conexas - 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 denuncia interna.
- q) Assédio no trabalho - a nossa Instituição tem uma posição de tolerância zero para com qualquer pratica de assédio, sendo expressamente proibida a prática de assédio em qualquer das suas modalidades, moral ou sexual.

Com estes pressupostos, O Centro Social do Vale do Homem promove a adoção de princípios e ações adequados, de forma a lidar com questões éticas específicas que possam pôr em causa a prestação de serviços à comunidade e assume o compromisso dos níveis hierárquicos superiores se pautarem pelos comportamentos éticos mais rigorosos, de forma a constituir exemplo através da sua conduta.

CAPÍTULO II - PRINCÍPIOS E DEVERES GERAIS DE CONDUTA

Artigo 3º- Principios Gerais

Sem prejuízo da observância dos princípios gerais e éticos da atividade administrativa, os trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores, membros dos órgãos sociais e terceiros, devem orientar a sua conduta pelos valores fundamentais de isenção, legalidade, integridade e rigor.

O Presidente da Direção

- Jorge Pereira, Arq. -

O Presidente da Assembleia,

- João Luis Nogueira, Dr -

Artigo 4º- Princípio da Isenção

1. Os trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores, membros dos órgãos sociais e terceiros devem agir com justiça e imparcialidade para com quem se relacionem ou contactem em virtude do exercício da sua atividade.
2. Nesta medida, devem ser imparciais e independentes, responsáveis e dedicados, críticos e autónomos, abstendo-se de qualquer ação arbitrária que prejudique os utentes dos serviços, ou se traduzam em qualquer tratamento preferencial, quaisquer que sejam os motivos.
3. A conduta dos trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores, membros dos órgãos sociais não deve ser pautada por interesses pessoais, familiares ou por pressões políticas, ou outras, não podendo estes participar numa decisão na qual os próprios ou um dos membros da sua família tenham interesses financeiros os outros.
4. A Instituição adota uma posição de independência e autonomia em relação aos poderes central e local, com a abertura e predisposição suficientes, para cooperar com os governos, com o objetivo de melhorar o quadro económico-social, regulamentar e legislativo.

Artigo 5º- Princípio da Legalidade

Os trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores, membros dos órgãos sociais e terceiros, devem atuar em conformidade com a Constituição, a Lei e o Direito, assim como zelar para que as decisões que afetem os direitos ou interesses legalmente protegidos tenham um fundamento legal e que o seu conteúdo esteja de acordo com a lei ou com os fins pela mesma prosseguidos.

Artigo 6º - Princípio da Integridade e Honestidade

1. Os trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores, membros dos órgãos sociais e terceiros devem reger-se segundo critérios de honestidade pessoal, respeito, discrição e integridade de carácter, que não se esgotam no mero cumprimento da lei, devendo a sua conduta ser alicerçada na prossecução dos interesses institucionais.
2. De igual modo, deverão trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores, membros dos órgãos sociais e terceiros fazer um esforço por preservar a independência da Instituição em relação a pressões políticas, para se poder falar e agir livremente, primeiro e sobretudo em defesa dos seus interesses.

Artigo 7º - Princípio da Igualdade

1. A Instituição pugna pelo tratamento com igual consideração, atenção e importância, num clima institucional pautado por valores sólidos, tolerantes e com diferentes opiniões e visões, pelo que todos os trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores, membros dos órgãos sociais e terceiros devem garantir o respeito pelo princípio da igualdade de tratamento.
2. Em cumprimento do número anterior, não devem privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever ninguém em razão da sua ascendência, raça,

O Presidente da Direção

- Jorge Pereira, Arq. -

O Presidente da Assembleia,

- João Luis Nogueira, Dr -

sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, ideologia, posições filosóficas ou convicções religiosas, língua, território de origem, instrução, situação económica ou condição social.

3. A Instituição defende práticas, estratégias e procedimentos laborais orientados no sentido de estabelecer e manter uma cultura de respeito e tolerância pelo outro, sendo condenadas quaisquer formas de coação moral ou psicológica, comportamentos ofensivos da dignidade da pessoa humana ou de assédio, de acordo com a legislação em vigor e as normas internas.

Artigo 8º - Rigor

Os trabalhadores devem:

- a) Exercer as suas funções de forma diligente, tempestiva e adequada através da aplicação das melhores práticas e parâmetros de elevada qualidade;
- b) Atuar de acordo com a missão e respetivos objetivos estratégicos e operacionais;
- c) Utilizar de forma correta, eficiente e apropriada, os recursos e equipamentos colocados à sua disposição.
- d) Atuar com profissionalismo, eficiência, zelo e responsabilidade, cumprir com 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.

Artigo 9º - Comportamentos ilícitos

1. Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis 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 recorrentes ameaças de despedimento;
 - e) Estabelecer sistematicamente objetivos impossíveis de atingir ou prazos impossíveis de cumprir;
 - f) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à respetiva 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 do Centro Social do Vale Homem, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais;
 - k) Divulgar sistematicamente por qualquer meio, rumores e comentários maliciosos ou

O Presidente da Direção

- Jorge Pereira, Arq. -

O Presidente da Assembleia,

- João Luis Nogueira, Dr -

- 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/a trabalhador(a) ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
 - p) 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;
 - 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 objetivas de stress que provoquem no(s) destinatário(s) da conduta o seu descontrolo, designadamente alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.
2. Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis 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, e-mails ou fazer publicações nas redes sociais indesejadas, 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, de estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou meramente insinuada.

CAPÍTULO III - RELACIONAMENTO INTERNO

Artigo 10º - Conflito de Interesses

1. Os trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores, membros dos órgãos sociais estão expressamente proibidos de participar em qualquer ato, contrato ou decisão suscetível de originar um conflito de interesses, entendendo-se como tal, qualquer situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da conduta ou decisão.

O Presidente da Direção

- Jorge Pereira, Arq. -

O Presidente da Assembleia

- João Luís Nogueira, DI -

2. Nessa medida devem:
 - a) Evitar intervir em processos de decisão que envolvam, direta ou indiretamente, organizações com as quais colaborem ou tenham colaborado; pessoas com quem estejam ou tenham estado ligados por laços de parentesco ou amizade, bem como envolvimento em atividades que possam entrar em concorrência com as atividades da Instituição;
 - b) Na impossibilidade de se abster de intervir nos processos referidos na alínea anterior, devem comunicar o potencial conflito (evidente ou percebido), de imediato e por escrito, ao respetivo superior hierárquico;
 - c) Deverão, ainda, abster-se de participar ou exercer qualquer atividade, com ou sem remuneração, noutras empresas ou organizações, que ponham em causa o cumprimento dos seus deveres enquanto trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores da Instituição, ou que possam colidir com os interesses da mesma, salvo autorização expressamente concedida.
3. Em caso de dúvidas perante condutas ou situações que possam gerar conflitos, entre os interesses pessoais e o dever de lealdade para com a Instituição ou outros membros, deve ser comunicada às respetivas hierarquias.
4. Os conflitos de interesses financeiros devem ser divulgados, analisados e corrigidos.

Artigo 11º - Ofertas e Outros Benefícios

Os trabalhadores da Instituição 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, com exceção das 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.

Artigo 12º - Relacionamento com outras Entidades

Os trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores, membros dos órgãos sociais desempenham as suas funções em subordinação à missão e objetivos da Instituição, respeitando, em todas as situações, os valores e posições éticas, devendo assegurar a boa relação com terceiros, atuando de forma diligente, cordial e cooperante, com salvaguarda da integridade, credibilidade e confiança no trabalho desenvolvido.

Artigo 13º - Combate ao Assédio e Discriminação

A Instituição promove uma política de tolerância zero face a práticas de assédio no trabalho, devendo as relações entre os trabalhadores basear-se na lealdade, integridade e respeito mútuo, não sendo tolerados atos ou comportamentos discriminatórios, intimidatórios, hostis ou ofensivos, nem quaisquer práticas de assédio em contexto laboral, que ocorram no exercício de funções ao serviço da Instituição.

O Presidente da Direção

- Jorge Pereira, Arq. -

O Presidente da Assembleia,

João Luis Nogueira, Dr -

CAPÍTULO IV - PREVENÇÃO E COMBATE À CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS**Artigo 14º - Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas**

1. A Instituição dispõe de um Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, que faz parte integrante do presente Código, caracterizado por fazer uma exaustiva identificação dos riscos, de modo a cobrir as suas unidades operacionais e por aprofundar as medidas preventivas adequadas a adotar para a sua minimização.
2. O Plano abrange a organização e atividade da Instituição, incluindo áreas de administração, direção, operacionais ou de suporte, e contém:
 - a) A identificação, análise e classificação dos riscos e das situações que possam expor a Instituição a atos de corrupção e infrações conexas, incluindo aqueles associados ao exercício de funções pelos titulares dos órgãos de gestão, direção e coordenação, considerando a realidade institucional e a sua área de atuação;
 - b) Medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos.

CAPÍTULO V - INCUMPRIMENTO E SANÇÕES**Artigo 15º - Incumprimento e Sanções**

A violação dos princípios e deveres constantes no presente Código, verificados que sejam os pressupostos legalmente previstos para o efeito, pode dar origem a responsabilidade disciplinar, civil, penal ou contraordenacional.

Artigo 16º - Sanções Disciplinares

1. A violação dos deveres previstos no presente Código, por parte de qualquer trabalhador, sem prejuízo de outras consequências legais, pode gerar responsabilidade disciplinar, civil e/ou criminal associada a atos de corrupção e infrações conexas.
2. Em conformidade com o previsto no artigo 328.º do Código do Trabalho, as sanções disciplinares aplicáveis aos colaboradores a que se refere o número anterior, são:
 - a) Repreensão;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Sanção pecuniária;
 - d) Perda de dias de férias;
 - e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
 - f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

Artigo 17º - Sanções Criminais

Sem prejuízo de eventual sanção disciplinares, mencionadas no artigo anterior, poderá haver lugar a procedimento criminal, por eventual verificação de crime de corrupção, de infrações conexas e similares, previstos no Código Penal, na sua redação atual, nomeadamente os artigos

O Presidente da Direção

- Jorge Pereira, Arq. -

O Presidente da Assembleia,

João Luís Nogueira, Dr -

referentes ao tráfico de influência, ao suborno, ao branqueamento, à prevaricação, ao recebimento ou oferta indevidos de vantagem, à corrupção passiva, à corrupção ativa e sua agravação, à dispensa ou atenuação de pena, ao peculato, ao peculato de uso, à participação económica em negócio, ao abuso de poder e à violação de segredo por funcionário.

Artigo 18.º - Dever de Comunicação de Irregularidades

1. Os trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores, membros dos órgãos sociais devem comunicar, de imediato, quaisquer factos de que tenham conhecimento no exercício das suas funções, que indiciem uma prática irregular ou violadora das normas do presente Código.
2. As irregularidades devem ser reportadas através do canal de denúncias interno denuncias@csvh.pt

Artigo 19.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/as denunciante 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 a 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 20.º - Responsabilidade da Instituição

1. O Centro Social do Vale do Homem 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.

O Presidente da Direção

- Jorge Pereira, Arq. -

O Presidente da Assembleia,

- João Luis Nogueira, Dr -

CAPÍTULO VI - DISPOSIÇÕES FINAIS
Artigo 21º - Vigência e divulgação

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

O presente código de conduta entra em vigor em 5 de fevereiro de 2025

Deliberação da Direção - de 4 de fevereiro de 2025

O Presidente,



- Jorge Pereira, Arq. -

Deliberação da Assembleia Geral - de 4 de fevereiro de 2025

O Presidente,



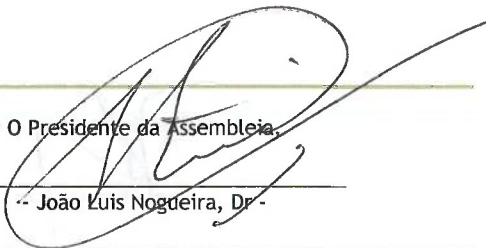
- João Luis Nogueira, Dr -

O Presidente da Direção



- Jorge Pereira, Arq. -

O Presidente da Assembleia



- João Luis Nogueira, Dr -

..... na qualidade de trabalhador, estagiário, voluntário, colaborador, membro dos órgãos sociais (*) do CENTRO SOCIAL DO VALE DO HOMEM declara que tomou conhecimento das informações descritas no Código de Conduta, não tendo qualquer dúvida em cumprir ou fazer cumprir todas as normas atrás referidas.

(*) - rasurar opção não aplicável

....., ... de de 20.....

(Assinatura do trabalhador, estagiário, voluntário, colaborador, membro dos órgãos sociais)

O Presidente da Direção

- Jorge Pereira, Arq. -

O Presidente da Assembleia

João Luis Nogueira, Dr -