Elo Social - Associação para a Integração
e o Apoio ao Deficiente Mental
jovem e Adulto

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Prevenção da Corrupção e do Assédio

ELO SOCIAL

Índice

INTRODUÇÃO 5

PARTE I - CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA 6

CAPÍTULO 1º ENQUADRAMENTO 6

Cláusula 1ª. Preâmbulo 6

Cláusula 2ª. Missão, Visão e Valores 7

Cláusula 3ª. Destinatários 7

Cláusula 4ª. Enquadramento Geral e Legislativo 7

CAPÍTULO 2º PRINCÍPIOS GERAIS 8

Cláusula 1ª. Princípios gerais e âmbito material 8

CAPÍTULO 3º DIREITOS E DEVERES 9

Cláusula 1ª. Direitos dos/as Trabalhadores/as 9

Cláusula 2ª. Deveres dos/as Trabalhadores/as 10

Cláusula 3ª. Responsabilidade dos Dirigentes 10

Cláusula 4ª. Natureza das Regras 11

CAPÍTULO 4º CONDUTA PROFISSIONAL 11

Cláusula 1ª. Princípios de conduta 11

1. Abuso de Competências e de Confiança 11
2. Imparcialidade e Independência 12
3. Diligência e Eficiência 12
4. Confidencialidade 13
5. Relações entre trabalhadores/as 13

Cláusula 2ª. Relações Internas, Externas e Representações 14

1. Relações com Utentes 14

2. Relações com outras Instituições 14
3. Relações com os Parceiros 15
4. Relações com Fornecedores 15
5. Relações com a Comunicação Social e com as Redes Sociais 15
Cláusula 3ª. Responsabilidade Social e Sustentabilidade 16
Cláusula 4ª. Conflitos de Interesse e Incompatibilidade 16
1. Atividades Externas 16
2. Atividades Científicas e Académicas 17
3. Atividades Políticas e Religiosas 17
4. Proteção de Dados e Propriedade Intelectual: 17
5. Segurança, saúde e bem-estar no trabalho 18
6. Utilização de Ativos e de Recursos 18
CAPÍTULO 5º COMISSÃO DE ÉTICA 19
Cláusula 1ª. Constituição 19
Cláusula 2ª. Mandato 20
Cláusula 3ª. Funcionamento 20
CAPÍTULO 6º INFRAÇÕES E DISPOSIÇÕES FINAIS 21
Cláusula 1ª. Sanções disciplinares 21
Cláusula 2ª. Outras penalizações 21
PARTE II – POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO 22
CAPÍTULO 1º DISPOSIÇÕES GERAIS 22
Cláusula 1ª. Objeto e âmbito 22
Cláusula 2ª. Princípios orientadores 22
CAPÍTULO 2º PREVENÇÃO E IDENTIFICAÇÃO DO ASSÉDIO 23
Cláusula 1ª. Conceito de assédio 23
Cláusula 2ª. Assédio moral e formas de manifestação 23

Cláusula 3ª. Assédio sexual e comportamentos de natureza sexual 24
Cláusula 4ª. Pessoas envolvidas e situações a distinguir 25
Cláusula 5ª. Fatores de risco e consequências 26
Cláusula 6ª. Medidas de prevenção 26
CAPÍTULO 3º COMUNICAÇÃO E APRECIAÇÃO DE SITUAÇÕES 27
Cláusula 1ª. Canais de comunicação e denúncia 27
Cláusula 2ª. Receção, triagem e investigação 28
Cláusula 3ª. Medidas de proteção durante a apreciação 29
Cláusula 4ª. Confidencialidade, proteção e não retaliação 30
Cláusula 5ª. Apoio às pessoas envolvidas 30
CAPÍTULO 4º DECISÃO, CONSEQUÊNCIAS E ACOMPANHAMENTO 31
Cláusula 1ª. Decisão e consequências 31
Cláusula 2ª. Monitorização e revisão 31
Cláusula 3ª. Disposição final 32
PARTE III – PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS (PPR) .. 33
CAPÍTULO 1º DISPOSIÇÕES GERAIS 33
Cláusula 1ª. Conceitos 33
Cláusula 2ª. Objetivos 33
CAPÍTULO 2º IDENTIFICAÇÃO DE RISCOS 33
Cláusula 1ª. Áreas De Risco 33
Cláusula 2ª. Principais Riscos 34
Cláusula 3ª. MEDIDAS PREVENTIVAS 34
PARTE IV – POLÍTICA DE DENÚNCIA E PROTEÇÃO DO DENUNCIANTE 37
CAPÍTULO 1º RESPONSABILIDADES E CONTROLO 37
Cláusula 1ª. *Data Protection Officer* (DPO) 37
Cláusula 2ª. Responsável pelo Cumprimento Normativo (RCN) 37

CAPÍTULO 2º PROCEDIMENTOS 37
Cláusula 1ª. Dever de denúncia 37
Cláusula 2ª. Canal de Denúncia interno 38
Cláusula 3ª. Proteção do denunciante 38
CONCLUSÃO 40
CAPÍTULO 1º ERROS E OMISSÕES 40
CAPÍTULO 2º ENTRADA EM VIGOR 40

INTRODUÇÃO

O Código de Ética e Conduta, Prevenção da Corrupção e do Assédio (doravante designado por "Código") está organizado em quatro partes:

• Código de Ética e Conduta

• Política de Prevenção e Combate ao Assédio

• Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas

• Política de Denúncia e Proteção do Denunciante

Este Código reúne os princípios, regras e orientações que devem orientar os comportamentos e a atuação no âmbito da Instituição. Aplica-se, nomeadamente, a profissionais, dirigentes e demais intervenientes, assegurando também o cumprimento das obrigações relacionadas com a prevenção da corrupção e dos riscos associados.

PARTE I - CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

CAPÍTULO 1º ENQUADRAMENTO

Cláusula 1ª. Preâmbulo

***Nota Introdutória**: O presente documento foi redigido com linguagem inclusiva*

Foi considerada necessária a atualização do Código de Ética, em vigor desde 12.11.2008, de forma a responder aos novos desafios colocados à ASSOCIAÇÃO (Elo Social), nomeadamente através da adoção de uma conduta assente no profissionalismo, na ética e na consciência do impacto da sua atividade.

Todas as pessoas e entidades que se relacionam com a ASSOCIAÇÃO, no âmbito das suas atividades institucionais e sociais, têm um interesse legítimo numa atuação transparente, ética e baseada no diálogo.

O presente Código pretende ser uma referência dos padrões de ética e conduta exigidos à ASSOCIAÇÃO nas suas relações com o público, contribuindo para reforçar a sua imagem institucional, responsabilidade, independência e rigor.

Este documento reúne os valores que orientam a atuação da ASSOCIAÇÃO, bem como os princípios éticos e as normas de conduta aplicáveis, às pessoas contratadas ou voluntárias e dirigentes, independentemente do vínculo contratual, função ou posição hierárquica.

O Código expressa ainda o compromisso da ASSOCIAÇÃO em promover um ambiente de trabalho assente no respeito, na integridade e na equidade, definindo padrões éticos, orientando decisões, reforçando a cultura institucional, prevenindo comportamentos inadequados e promovendo a confiança de colaboradores, utentes, parceiros e da comunidade.

Cláusula 2ª. Missão, Visão e Valores

O documento é construído com base nos princípios que guiam a Associação:

Missão: contribuir para o desenvolvimento integral das pessoas apoiadas. **Visão**: consolidar uma organização centrada na pessoa, na inclusão social e na autodeterminação. **Valores**: dignidade, responsabilidade, igualdade, transparência, qualidade, participação, solidariedade, não discriminação e respeito.

Cláusula 3ª. Destinatários

O presente Código aplica-se a todos/as os/as trabalhadores/as e corpo de voluntariado da ASSOCIAÇÃO no exercício das funções que lhes estejam atribuídas, de acordo com as suas responsabilidades profissionais ou voluntárias, vínculos contratuais, legislação aplicável e posição hierárquica na estrutura organizacional.

O Código aplica-se igualmente, na medida do aplicável, aos membros dos órgãos sociais da ASSOCIAÇÃO, sem prejuízo dos deveres específicos associados às funções que desempenham e que se encontram definidos nos Estatutos, Regulamento Interno e restantes normas institucionais em vigor.

Todos os destinatários têm o dever de conhecer, cumprir e promover os princípios estabelecidos neste Código.

Cláusula 4ª. Enquadramento Geral e Legislativo

A ASSOCIAÇÃO, enquanto Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS), tem como missão apoiar pessoas com deficiência, promovendo a sua inclusão social, autonomia e dignidade.

Para assegurar o cumprimento desta missão, o presente Código define os princípios éticos, as normas de conduta e os padrões de atuação que devem orientar todos as pessoas envolvidas na Associação.

O Código pretende ainda reforçar uma cultura organizacional baseada na integridade, transparência, responsabilidade, inclusão e respeito pela dignidade humana. O código atua

principalmente, nos princípios éticos e de consulta pelos quais se rege a ASSOCIAÇÃO, no âmbito do Regime Geral da Prevenção da Corrupção e na Prevenção e Combate ao Assédio no trabalho, primando pelos princípios da Igualdade e não discriminação.

Assenta nos termos do seguinte Quadro Legislativo:

- Lei nº 93/2021, de 20 de dezembro;
- Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro;
- Lei nº73/2017, de 16 de agosto;
- DIRETIVA (UE) 2019/1937 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 23 de outubro de 2019
- Regulamento (UE) 2016/679 (RGPD)
- Código do Trabalho e IRCT aplicável
- Estatutos e Regulamentos Internos

CAPÍTULO 2º PRINCÍPIOS GERAIS

Cláusula 1ª. Princípios gerais e âmbito material

Tendo em conta a natureza das atividades desenvolvidas e as finalidades estatutárias da ASSOCIAÇÃO, o presente Código define os princípios orientadores e as normas de ética e conduta profissional aplicáveis. O Código regula ainda as relações entre trabalhadores/as, Utentes, Parceiros, Voluntários, Fornecedores e outras entidades com as quais a ASSOCIAÇÃO se relacione no âmbito da sua atividade.

No exercício das suas funções e responsabilidades, os destinatários devem atuar de acordo com os objetivos e interesses institucionais da ASSOCIAÇÃO, com integridade, responsabilidade, respeito e profissionalismo, respeitando os princípios da igualdade, da não discriminação e da prevenção e combate ao assédio no trabalho.

São princípios orientadores deste Código os seguintes:

Dignidade Humana: Todas as pessoas devem ser tratadas com respeito, empatia e consideração, independentemente da sua condição física, mental, cultural, económica ou social.

Igualdade e Não Discriminação: Não é tolerado qualquer tipo de discriminação injustificada, incluindo por género, idade, origem étnica, deficiência, orientação sexual, crença religiosa ou condição socioeconómica.

Integridade e Transparência: A conduta de todas as pessoas intervenientes, incluindo dirigentes, deve pautar-se por honestidade, imparcialidade, responsabilidade e transparência. É proibida qualquer prática de corrupção, suborno ou favorecimento.

Confidencialidade: Toda a informação interna ou pessoal deve ser tratada com reserva absoluta, sendo proibida a sua divulgação sem autorização legal ou institucional. A confidencialidade também se aplica ao uso de imagem não autorizado.

Ética Profissional: Espera-se o desempenho das funções com zelo, competência, pontualidade e sentido de missão, cumprindo os regulamentos internos.

Cooperação e Respeito Interpessoal: É exigida uma postura colaborativa, respeitosa e construtiva, que promova o trabalho em equipa e evite comportamentos de conflito, hostilidade ou assédio.

Uso Responsável dos Recursos: Todos os recursos da instituição devem ser usados exclusivamente para fins institucionais, com critérios de economia, funcionalidade e responsabilidade.

CAPÍTULO 3º DIREITOS E DEVERES

Cláusula 1ª. Direitos dos/as Trabalhadores/as

1. Serem dignos de respeito pelos seus direitos fundamentais e reconhecidos enquanto pessoas/cidadãos, com direitos e deveres;
2. Ninguém pode ser alvo de discriminação, beneficiado ou prejudicado pelas suas características sociais, religiosas, políticas e culturais, sexuais e outros;

3. Desempenharem as suas funções em condições de saúde e segurança;
4. Terem direito a expressar opinião e/ou a dar sugestões sobre diferentes aspetos da vida da ASSOCIAÇÃO;
5. Terem direito a aceder aos recursos disponíveis na ASSOCIAÇÃO para desempenho das funções da forma mais eficaz e eficiente e segura;
6. Todos os demais consagrados na legislação no âmbito do trabalho.

Cláusula 2ª. Deveres dos/as Trabalhadores/as

1. Cumprir a legislação no âmbito do trabalho;
2. Contribuírem ativamente na vida da ASSOCIAÇÃO;
3. Exercerem as funções em conformidade os Regulamentos e os Normativos Internos, contribuindo para o desenvolvimento dos utentes e para a satisfação das suas necessidades, bem como para um bom ambiente organizacional;
4. Os/as trabalhadores/as devem adotar uma postura proativa, participando nos desafios organizacionais e contribuindo para a melhoria contínua e inovação das práticas institucionais;
5. Preservarem o prestígio e a boa imagem social (pública) da ASSOCIAÇÃO, interna ou externa;
6. Respeitarem a privacidade e a confidencialidade da informação em todos os contextos e âmbitos de ação contribuindo, deste modo, para o bom funcionamento da ASSOCIAÇÃO - sigilo profissional.
7. Procurarem ativamente o desenvolvimento enquanto profissionais, participando em ações de formação (internas ou externas).

Cláusula 3ª. Responsabilidade dos Dirigentes

Dirigentes e membros dos órgãos sociais têm igual responsabilidade no cumprimento deste Código, devendo:

I. Ser exemplo de ética, responsabilidade e transparência;
II. Promover a prevenção e combate à corrupção;

III. Garantir a aplicação das normas institucionais;

IV. Adotar uma postura de liderança ética e de compromisso com a missão da ASSOCIAÇÃO.

Cláusula 4ª. Natureza das Regras

O Código visa garantir a prática de condutas profissionais de elevado padrão moral por parte de todas as pessoas envolvidas, em complemento das disposições legais e regulamentares.

As regras constantes no Código constituem ainda uma referência para o público em geral no que concerne ao padrão de conduta exigível no relacionamento com terceiros.

CAPÍTULO 4º CONDUTA PROFISSIONAL

Cláusula 1ª. Princípios de conduta

A ASSOCIAÇÃO desenvolve a sua atividade com isenção e respeito pelos seus objetivos sociais, exigindo que todas as pessoas atuem de acordo com valores éticos e deontológicos. Estes princípios e deveres, devem servir de referência permanente nas relações de trabalho, na execução das atividades e na conduta perante a sociedade.

Trabalhadores/as devem atuar com lealdade para com a ASSOCIAÇÃO, mantendo uma conduta idónea e independente, sem privilegiar interesses pessoais e evitando situações que possam gerar conflitos de interesses.

Devem ainda adotar comportamentos que promovam, mantenham e reforcem a confiança dos Utentes e Parceiros na ASSOCIAÇÃO, contribuindo para o seu bom funcionamento e para uma imagem institucional de rigor e qualidade.

Do ponto de vista deontológico, devem pautar a sua atuação pelos seguintes princípios:

1. Abuso de Competências e de Confiança

Todas as funções profissionais devem ser exercidas exclusivamente para os fins para que foram atribuídas.

Todas as pessoas devem abster-se de utilizar as suas funções em benefício próprio ou para fins sem fundamento legal ou contrários aos interesses da ASSOCIAÇÃO.

Devem igualmente evitar qualquer abuso de confiança decorrente da posição que ocupam, atuando sempre de acordo com os interesses da ASSOCIAÇÃO.

2. Imparcialidade e Independência

Os/as trabalhadores/as:

Devem atuar com imparcialidade e independência, evitando qualquer comportamento que prejudique injustamente Utentes e/ou Representantes/Acompanhantes, bem como qualquer forma de tratamento preferencial, independentemente do motivo;

Não devem orientar a sua atuação por interesses pessoais, familiares, políticos, sociais ou económicos. Devem ainda abster-se de participar em decisões ou processos nos quais tenham interesse direto ou que envolvam familiares, quando aplicável;

Não podem solicitar nem receber de Utentes, seus Representantes ou Fornecedores qualquer remuneração, benefício ou vantagem, financeira ou de outra natureza, relacionada com o exercício das suas funções.

3. Diligência e Eficiência

Os/as trabalhadores/as:

Devem exercer as suas funções com zelo, eficiência e profissionalismo, cumprindo os deveres definidos pela ASSOCIAÇÃO e atuando em conformidade com as orientações e decisões da Direção;

Não podem funções sob o efeito de substâncias que possam comprometer a capacidade de trabalho. Estas situações devem ser comunicadas de imediato a chefias, para que sejam tomadas as medidas adequadas:

Não podem utilizar, para fins alheios às suas funções, qualquer informação obtida no exercício da sua atividade profissional;

O uso do telemóvel pessoal durante o período de trabalho deve respeitar as normas internas em vigor, sendo proibida a sua utilização abusiva.

4. Confidencialidade

Sem prejuízo do princípio da transparência previsto neste Código, os/as trabalhadores/as não podem divulgar, utilizar, fotografar, filmar ou transmitir, direta ou indiretamente, quaisquer informações ou imagens relacionadas com a atividade da ASSOCIAÇÃO ou com o exercício das suas funções, sempre que estas tenham natureza confidencial ou não exista autorização para o efeito.

O dever de sigilo profissional aplica-se a todas as pessoas contratadas, independentemente do tipo de vínculo contratual e/ou pessoas voluntárias.

5. Relações entre trabalhadores/as

No exercício das suas funções, todas as pessoas devem atuar com responsabilidade, cooperação e respeito, promovendo um bom ambiente de trabalho e mantendo relações cordiais com colegas e superiores hierárquicos.

Nas relações profissionais, devem respeitar as orientações de chefias e utilizar os canais hierárquicos adequados.

As relações pessoais ou afetivas entre trabalhadores/as e/ou pessoas envolvidas na Associação não podem interferir com o cumprimento das suas funções nem com qualquer atividade.

Os/as trabalhadores/as devem promover a partilha de informação pelos canais apropriados, incentivar a cooperação e contribuir para o espírito de equipa.

Não devem ser ocultadas informações relevantes para o trabalho, especialmente para obtenção de vantagens pessoais, nem prestadas informações falsas ou exageradas. Devem ainda ser evitadas atitudes de recusa de colaboração ou comportamentos de obstrução.

Quem detenha funções de Direção, Coordenação ou Chefia deve transmitir orientações e instruções de forma clara e compreensível, oralmente ou por escrito.

Cláusula 2ª. Relações Internas, Externas e Representações

Os/as trabalhadores/as da ASSOCIAÇÃO têm de respeitar todas as normas legais e regulamentares aplicáveis à atividade desenvolvida. Não podem ser praticados quaisquer atos violadores das seguintes disposições normativas.

1. Relações com Utentes

Devem ser rejeitadas e combatidas todas as formas de corrupção, ativa ou passiva, mantendo especial atenção a situações que possam criar vantagens indevidas, nomeadamente através de pagamentos, favores, ofertas ou benefícios concedidos por Utentes ou Fornecedores.

Qualquer oferta dirigida a trabalhadores/as pode ser entendida como uma tentativa de favorecimento e, por isso, é eticamente desaconselhada. No entanto, pequenas ofertas simbólicas por parte de Utentes ou familiares, associadas a gestos de agradecimento, embora devam ser desencorajadas, podem ocorrer, devendo sempre ser comunicadas ao superior hierárquico.

Devem analisar-se cuidadosamente ofertas por parte de utentes / outras pessoas, de forma a garantir que não existe qualquer intenção de obtenção de benefício ou tratamento preferencial.

As ofertas ou doações em dinheiro não podem ser aceites a título pessoal. Qualquer doação destinada à ASSOCIAÇÃO deve ser efetuada de forma transparente e de acordo com as regras definidas pela Direção.

A ASSOCIAÇÃO não permite que trabalhadores/as prestem cuidados a Utentes com quem mantenhas uma relação emocional ou afetiva relevante. Sempre que exista dúvida sobre a natureza ou relevância dessa relação, a situação deve ser comunicada à Chefia responsável, que a encaminhará para análise da Direção.

Sempre que um/a Utente solicite apoio, favores ou ajuda em assuntos pessoais, o/a trabalhador/a deve abster-se de intervir sem conhecimento, análise e autorização prévia da respetiva Chefia.

2. Relações com outras Instituições

As Respostas Sociais e Serviços da ASSOCIAÇÃO devem manter relações institucionais com entidades e organizações nacionais e internacionais, adotando uma postura ativa, participativa e

colaborativa em iniciativas alinhadas com a sua atividade e que contribuam para o desenvolvimento da ASSOCIAÇÃO.

Os contactos, formais ou informais, com representantes de outras instituições públicas ou privadas devem respeitar as orientações e posições definidas pela ASSOCIAÇÃO. Os/as Trabalhadores/as devem atuar sempre com qualidade, integridade e transparência.

Na ausência de orientações específicas ou perante informação de natureza confidencial, trabalhadores/as devem agir de forma prudente, salvaguardando sempre a imagem e os interesses da ASSOCIAÇÃO.

3. Relações com os Parceiros

As Respostas Sociais e Serviços da ASSOCIAÇÃO comprometem-se a colaborar com as entidades de financiamento, supervisão e fiscalização, respondendo às solicitações que lhes sejam dirigidas e abstendo-se de qualquer conduta que possa dificultar ou impedir o exercício das competências dessas entidades.

4. Relações com Fornecedores

Trabalhadores/as com responsabilidades na seleção de fornecedores de bens ou serviços para a ASSOCIAÇÃO devem atuar com imparcialidade, não podendo ter qualquer interesse pessoal relacionado com o fornecedor ou com o fornecimento em causa.

Considera-se interesse pessoal qualquer benefício financeiro, económico ou outro que possa favorecer trabalhadores/as, familiares, pessoas próximas, outras pessoas envolvidas na ASSOCIAÇÃO, empresas em que tenha interesses ou associações às quais pertença.

5. Relações com a Comunicação Social e com as Redes Sociais

Nos assuntos relacionados com a atividade e a imagem pública da ASSOCIAÇÃO, os/as trabalhadores/as não podem conceder entrevistas nem divulgar informações confidenciais ou não acessíveis ao público, por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação social, sem autorização prévia da Direção.

Cláusula 3ª. Responsabilidade Social e Sustentabilidade

Atendendo ao impacto da sua atividade na Comunidade, a ASSOCIAÇÃO deve promover políticas de responsabilidade social, tanto a nível interno como externo, através da participação em iniciativas de caráter social, cívico e cultural.

A ASSOCIAÇÃO compromete-se a adotar práticas que contribuam para o bem-estar da Comunidade, para a melhoria da qualidade de vida dos cidadãos e para a sustentabilidade ambiental, económica e social.

A ASSOCIAÇÃO procura ainda contribuir de forma contínua para o desenvolvimento sustentável, promovendo o combate ao desperdício e o respeito pelo meio ambiente. Devem ser respeitados estes princípios no exercício das funções e cumpridos os procedimentos definidos nesta matéria.

Cláusula 4ª. Conflitos de Interesse e Incompatibilidade

Todas as pessoas devem evitar qualquer situação que possa originar, direta ou indiretamente, conflitos de interesses com a ASSOCIAÇÃO.

Considera-se existir conflito de interesses sempre que um/a trabalhador/a tenha um interesse pessoal que possa comprometer a imparcialidade e a objetividade no exercício das suas funções.

Qualquer situação de potencial conflito de interesses deve ser comunicada de imediato à Direção, de forma a garantir uma atuação transparente e imparcial.

Deve ser assegurado por todas as pessoas que não existam conflitos de interesses nas situações em que intervêm e, em caso de dúvida, devem esclarecê-la previamente junto do respetivo superior hierárquico

1. Atividades Externas

Trabalhadores/as podem exercer atividades fora do horário de trabalho, remuneradas ou não, desde que essas atividades não interfiram com as suas obrigações para com a ASSOCIAÇÃO, devendo esse facto ser comunicado à Instituição.

Sempre que as atividades externas possam interferir com o desempenho das funções na ASSOCIAÇÃO, o seu exercício carece de autorização prévia da Direção.

É proibido exercer qualquer atividade externa à ASSOCIAÇÃO durante o horário de trabalho, seja ela remunerada ou não.

Não é permitido utilizar recursos da ASSOCIAÇÃO para o desenvolvimento de atividades externas.

É igualmente proibida a venda de produtos ou bens resultantes de outras atividades económicas no interior da ASSOCIAÇÃO, a trabalhadores/as, utentes ou seus Representantes.

2. Atividades Científicas e Académicas

No exercício de atividades científicas ou académicas, podem dedicar-se à docência ou à investigação, proferir conferências, redigir livros ou artigos de natureza técnico-científica ou desenvolver outras atividades da mesma natureza.

Quando o referido no número anterior se relacione com o âmbito das suas funções profissionais e seja relativo ao funcionamento da ASSOCIAÇÃO, deverá ser autorizado pela Direção.

3. Atividades Políticas e Religiosas

Trabalhadores/as no exercício de atividades políticas devem preservar e não comprometer a independência política e religiosa da ASSOCIAÇÃO.

Não podem exercer atividades de natureza política e religiosa durante o horário de trabalho, salvo as previstas na legislação para este efeito.

4. Proteção de Dados e Propriedade Intelectual:

A informação obtida, desenvolvida ou produzida pela ASSOCIAÇÃO é confidencial ou de acesso restrito. Os dados pessoais dos Utentes não devem ser partilhados fora das necessidades previstas, exceto quando exista autorização do próprio ou fundamento legal para o efeito.

Pessoas responsáveis pelo tratamento ou que utilizem dados pessoais ou tenham acesso aos mesmos devem respeitar a privacidade e a integridade das pessoas, em conformidade com o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD).

Os dados pessoais não podem ser utilizados para fins ilícitos nem transmitidos sem autorização superior.

Todos os trabalhos desenvolvidos no âmbito das funções profissionais que possam gerar direitos de propriedade são propriedade da ASSOCIAÇÃO, que os pode guardar, utilizar, ceder ou disponibilizar, garantindo sempre a identificação do seu autor.

Os pedidos de acesso à documentação da ASSOCIAÇÃO devem ser efetuados de acordo com as orientações definidas pela Direção.

Os serviços devem manter registos da correspondência recebida e enviada, dos documentos recebidos e das medidas tomadas, em conformidade com as normas de arquivo estabelecidas pela Direção.

5. Segurança, saúde e bem-estar no trabalho

A ASSOCIAÇÃO garante o cumprimento das normas de segurança e saúde no local de trabalho.

O cumprimento das regras de segurança é uma obrigação de todas as pessoas que frequentam a ASSOCIAÇÃO, devendo estes comunicar de imediato e hierarquicamente ou aos serviços responsáveis qualquer situação irregular que possa colocar em risco a segurança de pessoas, instalações ou equipamentos.

A ASSOCIAÇÃO não tolera qualquer forma de violência no local de trabalho, incluindo roubo, burla, violência física, verbal ou psicológica/emocional, bem como qualquer tipo de assédio.

A ASSOCIAÇÃO está empenhada em promover um ambiente de trabalho seguro para trabalhadores/as e utentes, incentivando a comunicação de situações de assédio à Chefia responsável ou à Direção.

6. Utilização de Ativos e de Recursos

Os recursos das Respostas Sociais e outros serviços da ASSOCIAÇÃO devem ser utilizados de forma eficiente, exclusivamente para a prossecução dos objetivos institucionais, não podendo ser usados para fins pessoais ou outros. Devem zelar pela proteção e bom estado do património, procurando maximizar a sua utilização e produtividade, bem como impedir a utilização abusiva por terceiros das instalações ou serviços.

Devem ser adotadas medidas adequadas para reduzir custos e promover uma utilização eficiente dos recursos disponíveis.

As normas e procedimentos relativos à utilização de bens e recursos devem ser rigorosamente cumpridos. Qualquer suspeita de desaparecimento, desvio ou utilização indevida deve ser comunicada de imediato à Chefia Responsável ou à Direção.

Esta responsabilidade inclui o acesso e gestão de medicamentos, substâncias controladas e outro material clínico sujeito a legislação e procedimentos específicos, nomeadamente quanto à sua prescrição, administração e manuseamento.

O recurso a meios ou práticas ilegais ou ilícitas, com ou sem benefício próprio ou de terceiros, é considerado inaceitável para qualquer trabalhadores/as da ASSOCIAÇÃO.

No relacionamento com a Comunicação Social, deve ser assegurada informação completa, coerente, verdadeira, transparente e atempada, respeitando o dever de informar.

Os/as trabalhadores/as devem obter autorização dos seus superiores hierárquicos — que, por sua vez, a devem solicitar à Direção — sempre que pretendam escrever artigos ou conceder entrevistas à imprensa ou outros meios de comunicação, no âmbito das suas funções na ASSOCIAÇÃO.

É proibida a divulgação de atividades da ASSOCIAÇÃO em páginas pessoais de redes sociais que envolvam Utentes, sem autorização expressa do responsável da resposta social ou serviço e/ou da Direção. A ASSOCIAÇÃO dispõe de uma página institucional para divulgação de atividades, garantindo o cumprimento das normas aplicáveis nesta matéria.

CAPÍTULO 5º COMISSÃO DE ÉTICA

A Comissão de Ética da Elo Social é um órgão independente e consultivo da ASSOCIAÇÃO.

Cláusula 1ª. Constituição

A Comissão de Ética é constituída por três elementos, sendo um eleito pela Direção, outro eleito por trabalhadores/as da ASSOCIAÇÃO e o terceiro eleito pelo corpo associativo.

Cláusula 2ª. Mandato

O mandato de membros eleitos para a Comissão de Ética tem a duração dos mandatos de cada Direção e é ratificada na primeira assembleia geral seguinte à da Eleição dos Corpos Sociais.

Cláusula 3ª. Funcionamento

A Comissão de Ética reúne-se sempre que existam motivos que o justifiquem ou sempre que algum (s) dos seus membros a convoquem.

O exercício das funções da Comissão de Ética que conduzam a processos de averiguação e/ou propostas de qualquer tipo de sanção devem ser exercidas em condições de total isenção, autonomia, independência e sem qualquer vinculação hierárquica.

Dos fundamentos e conclusões que resultarem da análise de processos de averiguação sobre violação do Código de Ética, deve ser dado conhecimento à Direção e aos restantes intervenientes diretos nesses processos.

Trabalhadores/as, Utentes, Voluntários/as e Fornecedores da ASSOCIAÇÃO, assim como quaisquer Entidades Públicas e Privadas, representantes da Comunidade em geral e cidadãos a título individual podem dirigir-se à Comissão de Ética para colocarem qualquer dúvida, solicitar esclarecimentos e reportarem qualquer ocorrência, reclamação ou situação irregular que possa constituir violação das normas constantes do Código, sem prejuízo das situações que haja lugar à correspondente comunicação por via hierárquica junto dos Órgãos Sociais.

A Comissão de Ética, ratificada na primeira assembleia geral seguinte à da Eleição dos Corpos Sociais, têm o mesmo tempo de mandato dos Órgãos eleitos.

A Comissão de Ética da ASSOCIAÇÃO acompanha a aplicação do Código. O incumprimento pode originar procedimento disciplinar ou outras medidas legalmente previstas.

CAPÍTULO 6º INFRAÇÕES E DISPOSIÇÕES FINAIS

As obrigações de comunicação à Direção previstas neste Código devem respeitar os canais hierárquicos da ASSOCIAÇÃO, exceto quando estejam em causa situações de infração envolvendo um superior hierárquico, e aquelas que possam ser do âmbito da Comissão de Ética.

A violação deste Código constitui falta grave, podendo dar origem a procedimento disciplinar nos termos da legislação laboral aplicável, ou a outras sanções previstas.

Quando aplicável e denunciado às entidades competentes, podem ainda ser desencadeadas sanções de natureza legal ou criminal, em função da gravidade da infração.

Cláusula 1ª. Sanções disciplinares

Em função da gravidade da infração e do grau de culpabilidade do trabalhador, o incumprimento das disposições previstas neste Código pode determinar a aplicação de sanções disciplinares no âmbito laboral, com ou sem divulgação interna na empresa, nomeadamente:

1. Repreensão registada;
2. Repreensão não registada;
3. Perda de dias de férias;
4. Sanção pecuniária;
5. Suspensão do exercício de funções, com perda de retribuição e de antiguidade;
6. Despedimento sem direito a indemnização ou compensação;
7. Outras previstas na lei penal e criminal.

Cláusula 2ª. Outras penalizações

Quando existir qualquer violação este Código por parte do/a trabalhador/a, ou alguma situação diretamente relacionada com a atividade da ASSOCIAÇÃO com qualquer trabalhador/a, que possa constituir violação da Lei, das políticas da ASSOCIAÇÃO, deve ser contactada a Chefia Responsável ou a Direção.

PARTE II – POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

CAPÍTULO 1º DISPOSIÇÕES GERAIS

Cláusula 1ª. Objeto e âmbito

A ASSOCIAÇÃO compromete-se a promover um ambiente de trabalho baseado no respeito, na dignidade, na integridade, na igualdade de tratamento e na não discriminação, assegurando relações profissionais assentes em princípios éticos e de respeito mútuo.

A presente Política estabelece os princípios, as regras de conduta e os procedimentos de prevenção, comunicação, apreciação e resposta a situações suscetíveis de constituir assédio moral ou sexual, aplicando-se a trabalhadores/as, dirigentes, titulares de órgãos, estagiários, voluntários, prestadores de serviços e demais pessoas que atuem em nome ou nas instalações da ASSOCIAÇÃO, independentemente do vínculo.

A Política aplica-se a comportamentos ocorridos nas instalações da ASSOCIAÇÃO, em contexto de trabalho ou formação, em deslocações, eventos profissionais, atividades promovidas pela Instituição e através de meios digitais ou de comunicação relacionados com o trabalho.

A ASSOCIAÇÃO não tolera qualquer forma de assédio, discriminação, violência, intimidação ou retaliação. Todos os destinatários devem contribuir para um ambiente seguro, saudável, inclusivo e respeitador.

Cláusula 2ª. Princípios orientadores

1. Dignidade da pessoa humana, igualdade de tratamento e não discriminação;
2. Prevenção e intervenção atempada perante indícios de assédio ou de outros comportamentos lesivos;
3. Imparcialidade, independência, isenção e respeito pelo contraditório;
4. Confidencialidade e acesso à informação limitado a quem dela necessite para o exercício das suas funções;
5. Proteção das pessoas que participem de boa-fé e proibição de retaliação;

6. Presunção de inocência e respeito pelos direitos de todas as pessoas envolvidas;
7. Proporcionalidade das medidas adotadas e respeito pela legislação aplicável.

CAPÍTULO 2º PREVENÇÃO E IDENTIFICAÇÃO DO ASSÉDIO

Cláusula 1ª. Conceito de assédio

1. Considera-se assédio o comportamento indesejado, nomeadamente quando baseado em fator de discriminação, praticado no acesso ao emprego, no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
2. O assédio pode manifestar-se por palavras, gestos, atitudes, atos ou omissões, presencialmente ou através de meios digitais, e pode ocorrer entre pessoas com ou sem relação hierárquica.
3. A reiteração ou persistência do comportamento é um elemento frequentemente associado ao assédio, em especial ao assédio moral. A apreciação deve, contudo, atender à natureza, gravidade, contexto e efeitos da conduta, não se excluindo a relevância de um ato isolado que, pela sua gravidade, possa constituir outra infração disciplinar, ilícito contraordenacional ou crime.
4. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no n.º 1.

Cláusula 2ª. Assédio moral e formas de manifestação

O assédio moral pode consistir num conjunto ou sequência de comportamentos, atos ou omissões que tenham por objetivo ou efeito afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Pode assumir, designadamente, forma vertical descendente ou ascendente, horizontal, mista, institucional, estratégica ou emocional.

São exemplos de comportamentos suscetíveis de integrar assédio moral, quando considerados à luz do contexto e dos critérios legais aplicáveis:

1. Insultar, humilhar, ridicularizar ou ameaçar outras pessoas, em público ou em privado;
2. Gritar, utilizar linguagem agressiva ou adotar comportamentos intimidatórios;
3. Espalhar rumores, boatos ou comentários maliciosos sobre determinada pessoa;
4. Ignorar, excluir ou isolar deliberadamente alguém da equipa ou do grupo;
5. Desvalorizar reiteradamente o trabalho ou criticar de forma injustificada, ofensiva ou humilhante;
6. Descredibilizar competências ou atribuir erros de forma sistemática e injustificada;
7. Ameaçar injustificadamente o posto de trabalho, a avaliação ou a progressão profissional;
8. Impor objetivos manifestamente impossíveis ou prazos irrealistas de forma reiterada e injustificada;
9. Atribuir tarefas sem sentido, inadequadas ou desajustadas com intenção de prejudicar ou desestabilizar;
10. Retirar tarefas ou impedir deliberadamente o exercício das funções;
11. Omitir ou dificultar o acesso a informação necessária ao desempenho das funções;
12. Dar instruções intencionalmente confusas ou contraditórias;
13. Apropriar-se de ideias, projetos ou trabalhos alheios sem reconhecer a respetiva autoria;
14. Fazer críticas públicas humilhantes ou comentários ofensivos sobre a vida pessoal;
15. Transferir repetidamente uma pessoa de local, equipa ou função com intenção de a desestabilizar ou isolar;
16. Exercer vigilância ou controlo excessivo e injustificado;
17. Perseguir, pressionar ou intimidar alguém de forma persistente;
18. Criar deliberadamente situações recorrentes de stresse ou instabilidade emocional.

Cláusula 3ª. Assédio sexual e comportamentos de natureza sexual

São exemplos de comportamentos suscetíveis de constituir assédio sexual, quando indesejados e avaliados no respetivo contexto:

1. Fazer comentários, piadas, insinuações ou observações de natureza sexual indesejadas ou ofensivas;
2. Fazer comentários depreciativos relacionados com sexo, género, identidade ou orientação sexual, ou outras características pessoais;
3. Fazer perguntas invasivas sobre a vida íntima ou pessoal de alguém;

4. Insistir em convites para encontros ou atividades sociais após a pessoa ter manifestado que não os deseja;
5. Estabelecer contactos presenciais ou digitais insistentes de natureza sexual não desejada;
6. Enviar mensagens, imagens, vídeos ou outros conteúdos de teor sexual sem consentimento;
7. Exibir ou divulgar material pornográfico ou sexualmente explícito em contexto profissional;
8. Promover contactos físicos desnecessários, inadequados ou não consentidos;
9. Utilizar olhares, gestos ou comportamentos de caráter sexual que sejam indesejados e ofensivos;
10. Solicitar favores de natureza sexual em troca de benefícios profissionais ou de outra vantagem, ou como condição para evitar prejuízos.

São igualmente proibidos comportamentos de intimidação ou retaliação associados a uma denúncia, designadamente ameaçar ou prejudicar a pessoa queixosa ou testemunhas, divulgar informação privada, criar publicações ou grupos destinados a humilhar alguém, perseguir presencialmente ou por meios digitais, excluir a pessoa após a apresentação de queixa ou realizar avaliações negativas como represália.

Cláusula 4ª. Pessoas envolvidas e situações a distinguir

Qualquer pessoa pode ser vítima ou autor de comportamentos de assédio, independentemente do sexo, género, função, posição hierárquica, antiguidade ou tipo de vínculo.

Os comportamentos podem ser praticados por dirigentes, chefias, colegas, trabalhadores/as em regime de contrato temporário, estágio, voluntariado, prestação de serviços, fornecedores, clientes, utentes ou outras pessoas que interajam com a ASSOCIAÇÃO.

Nem todo o conflito, divergência ou decisão de gestão constitui assédio. Devem ser apreciados o contexto, a legitimidade, a forma, a proporcionalidade e os efeitos da conduta. Não constituem, por si só, assédio:

1. Conflitos pontuais ou divergências profissionais tratados de forma respeitosa;
2. O exercício legítimo e proporcional dos poderes de direção, organização, avaliação e disciplina;

3. A definição de objetivos razoáveis, a distribuição de tarefas e a avaliação fundamentada do desempenho;
4. Uma situação ocasional de tensão ou uma conduta isolada que, não preenchendo os elementos de assédio, possa ainda assim justificar intervenção por outra razão;
5. Uma aproximação ou interação afetiva livremente correspondida, bem como elogios ocasionais respeitosos e não indesejados.

A exclusão de uma situação do conceito de assédio não impede a sua apreciação à luz dos deveres de respeito, urbanidade, segurança e saúde no trabalho, nem a adoção de medidas adequadas.

Cláusula 5ª. Fatores de risco e consequências

A ASSOCIAÇÃO deve estar atenta a fatores organizacionais que possam favorecer situações de assédio, designadamente: cultura de tolerância perante intimidação ou discriminação; mudanças organizacionais abruptas; insegurança laboral; relações profissionais deterioradas; exigências excessivas; indefinição de funções; conflitos de papéis; isolamento; ausência de canais de comunicação; e insuficiente formação das chefias.

As situações de assédio podem ter consequências para a saúde física e psicológica das pessoas, para a sua dignidade e percurso profissional, bem como para o clima organizacional, a qualidade do serviço e a reputação institucional.

Cláusula 6ª. Medidas de prevenção

A Direção promove, com periodicidade adequada, a identificação e avaliação dos riscos psicossociais, com o apoio dos serviços de segurança e saúde no trabalho e, sempre que adequado, dos representantes dos trabalhadores.

Em função dos riscos identificados, podem ser adotadas medidas como:

1. Divulgação regular desta Política a todos os destinatários, incluindo trabalhadores/as recém-admitidos/as;
2. Ações de informação e formação sobre assédio, igualdade, respeito no local de trabalho e procedimentos de comunicação, dirigidas a trabalhadores/as e chefias;
3. Formação específica das pessoas com responsabilidades de direção, coordenação e avaliação;

4. Promoção de práticas de gestão de conflitos, comunicação respeitosa e definição clara de funções e responsabilidades;
5. Disponibilização de informação sobre os canais de comunicação e os serviços de apoio;
6. Prevenção da exposição de conteúdos sexualmente explícitos ou ofensivos nos espaços e meios digitais de trabalho;
7. Acompanhamento do clima organizacional e revisão das medidas sempre que sejam identificados riscos ou ocorrências.

A ASSOCIAÇÃO promove, sempre que possível, a participação dos representantes dos trabalhadores na elaboração, divulgação e revisão das medidas de prevenção.

CAPÍTULO 3º COMUNICAÇÃO E APRECIAÇÃO DE SITUAÇÕES

Cláusula 1ª. Canais de comunicação e denúncia

1. Qualquer pessoa abrangida por esta Política que considere ter sido vítima, testemunha ou que tenha conhecimento de uma situação suscetível de constituir assédio pode comunicá-la, de boa-fé, através de qualquer dos seguintes meios:

a) À Direção da ASSOCIAÇÃO;
b) À Comissão de Ética, nos termos do respetivo mandato;
c) À pessoa ou estrutura independente que a Direção designe para receber e acompanhar comunicações de assédio;
d) Ao canal interno de denúncia, caso o respetivo âmbito e procedimento contemplem expressamente este tipo de situações.

2. A comunicação pode ser apresentada por escrito ou verbalmente, devendo, sempre que possível, indicar os factos, datas aproximadas, locais, pessoas envolvidas e eventuais testemunhas ou elementos de prova. A falta de algum destes elementos não impede a receção e apreciação inicial da comunicação.
3. A pessoa que apresenta a comunicação não é obrigada a seguir a cadeia hierárquica. Quando a pessoa visada seja uma chefia, dirigente, membro da Direção ou pessoa responsável por algum dos canais, a comunicação deve ser dirigida diretamente a outro canal independente.
4. A ASSOCIAÇÃO deve divulgar de forma clara os contactos, endereço eletrónico ou outro meio de acesso aos canais referidos no n.º 1. A existência de um canal de denúncia

destinado a infrações abrangidas por legislação específica não significa, por si só, que esse canal receba denúncias de assédio; o seu âmbito deve ser expressamente confirmado e divulgado.

5. Sempre que legal e tecnicamente possível, deve ser disponibilizada a possibilidade de comunicação anónima. A comunicação anónima será apreciada na medida em que contenha elementos que permitam uma análise responsável dos factos.

Cláusula 2ª. Receção, triagem e investigação

Quando recebida, a comunicação é registada com acesso restrito e encaminhada para pessoa ou órgão sem conflito de interesses. Quem tenha relação pessoal, profissional, hierárquica ou outro interesse suscetível de comprometer a imparcialidade deve declarar esse facto e abster-se de intervir.

A receção da comunicação deve ser confirmada à pessoa que a apresentou, quando identificada e exista meio de contacto, preferencialmente no prazo de cinco dias úteis.

É efetuada uma apreciação preliminar para determinar se os factos carecem de averiguação, se é necessário adotar medidas imediatas de proteção ou se devem ser encaminhados para entidade competente. Esta apreciação não corresponde a uma decisão antecipada sobre a veracidade dos factos.

Sempre que existam indícios que o justifiquem, a Direção promove a instauração do procedimento adequado, incluindo procedimento disciplinar quando legalmente devido, assegurando a separação entre a receção da denúncia, a investigação e a decisão sempre que a dimensão da Instituição o permita.

A averiguação deve ser conduzida com imparcialidade, celeridade e respeito pelo contraditório, ouvindo a pessoa que comunica, a pessoa visada e as testemunhas relevantes, e recolhendo apenas os elementos necessários à apreciação dos factos.

As pessoas envolvidas devem ter oportunidade de apresentar a sua versão dos factos e os elementos que considerem relevantes, sem prejuízo da proteção da pessoa queixosa e da integridade da averiguação.

A tramitação deve ser concluída sem demora injustificada. Como referência interna, a ASSOCIAÇÃO procurará concluir a averiguação no prazo de 30 dias úteis, sempre que a complexidade o permita. Quando tal não seja possível, a pessoa que apresentou a comunicação, se identificada, será informada da prorrogação e dos motivos gerais, sem divulgação de dados confidenciais.

No final, é elaborado registo escrito das diligências realizadas, dos factos apurados e da proposta de encaminhamento ou decisão, respeitando as competências legais e estatutárias dos órgãos envolvidos.

Quando os factos possam constituir crime, contraordenação ou infração da competência de outra entidade, a ASSOCIAÇÃO pondera o respetivo encaminhamento, sem prejuízo dos direitos da pessoa afetada de recorrer diretamente às autoridades competentes.

Sempre que enquadrável o assunto poderá ser encaminhado para serviços públicos competentes.

Cláusula 3ª. Medidas de proteção durante a apreciação

Sempre que necessário e adequado, podem ser adotadas medidas provisórias para prevenir novos contactos indesejados, evitar a repetição dos factos ou proteger a saúde e segurança das pessoas envolvidas.

As medidas podem incluir, conforme as circunstâncias e sem caráter sancionatório antecipado, ajustamentos temporários de horários, locais ou equipas, alteração de linhas de reporte, limitação de contactos ou outras medidas organizacionais proporcionais.

As medidas devem evitar penalizar a pessoa que apresentou a comunicação, designadamente através de alterações desfavoráveis das suas condições de trabalho, funções, avaliação ou oportunidades profissionais, salvo se tal resultar de pedido seu ou de necessidade devidamente fundamentada e acordada.

As medidas provisórias são revistas periodicamente e mantidas apenas enquanto forem necessárias e proporcionais.

Cláusula 4ª. Confidencialidade, proteção e não retaliação

A identidade da pessoa que apresenta a comunicação, da pessoa visada e das testemunhas, bem como os elementos do processo, são tratados com confidencialidade e apenas podem ser divulgados a quem deles necessite para a receção, averiguação, decisão ou cumprimento de obrigação legal.

A confidencialidade não impede a divulgação estritamente necessária ao exercício do contraditório, à defesa dos direitos das pessoas envolvidas ou ao cumprimento de dever legal ou ordem de autoridade competente.

É proibida qualquer retaliação contra quem, de boa-fé, apresente uma comunicação, participe numa averiguação ou preste testemunho. Constituem exemplos de retaliação ameaças, intimidação, isolamento, alteração injustificada de funções ou horários, prejuízo na avaliação, bloqueio de progressão ou tratamento desfavorável.

A proteção prevista nesta Política não impede a apreciação de condutas dolosas ou de denúncias conscientemente falsas, nos termos da lei, não podendo a mera falta de prova ou o não prosseguimento da denúncia ser considerados, por si só, prova de má-fé.

A pessoa denunciante e as testemunhas beneficiam das garantias previstas na legislação aplicável, incluindo as previstas no artigo 29.º do Código do Trabalho, quando aplicáveis.

Cláusula 5ª. Apoio às pessoas envolvidas

A ASSOCIAÇÃO disponibiliza à pessoa que se considere afetada informação sobre os meios internos e externos de apoio, incluindo serviços de segurança e saúde no trabalho, serviços de aconselhamento e entidades públicas competentes.

Sempre que adequado, a pessoa afetada será encaminhada, com o seu conhecimento, para apoio psicológico, clínico ou social disponível, respeitando a sua autonomia e a confidencialidade.

A pessoa que apresentou a comunicação pode solicitar informação sobre o estado geral do procedimento e sobre o respetivo encerramento, dentro dos limites legais de confidencialidade e proteção de dados.

A ASSOCIAÇÃO procurará acompanhar a situação após o encerramento, de modo a verificar a cessação dos comportamentos e prevenir represálias ou repetição.

CAPÍTULO 4º DECISÃO, CONSEQUÊNCIAS E ACOMPANHAMENTO

Cláusula 1ª. Decisão e consequências

Quando se apurem factos suscetíveis de constituir infração disciplinar, a ASSOCIAÇÃO atua nos termos da lei, do presente Código e dos instrumentos aplicáveis, respeitando a competência dos órgãos, o procedimento devido e os direitos de defesa.

As consequências são determinadas em função da natureza e gravidade dos factos, da sua reiteração, do contexto, dos danos causados, da culpa e dos demais critérios legalmente relevantes.

A aplicação de sanções disciplinares depende sempre da verificação dos respetivos pressupostos legais e da observância do procedimento aplicável. A presente Política não cria sanções autónomas nem permite a aplicação de medidas não previstas na lei.

A pessoa que apresentou a comunicação será informada do encerramento e, na medida legalmente permitida, do resultado geral e das medidas de proteção ou prevenção adotadas, sem acesso a dados pessoais ou disciplinares de terceiros.

Cláusula 2ª. Monitorização e revisão

A Direção acompanha a aplicação desta Política, avaliando periodicamente a adequação dos canais de comunicação, a formação realizada, os riscos psicossociais identificados e a eficácia das medidas preventivas.

A monitorização deve utilizar, sempre que possível, informação agregada e anonimizada, evitando a identificação desnecessária das pessoas envolvidas.

A Política é revista sempre que ocorram alterações legais relevantes, sejam identificadas insuficiências nos procedimentos ou se verifique necessário reforçar as medidas de prevenção e proteção.

Cláusula 3ª. Disposição final

O presente Código será afixado em local acessível e colocado no site institucional da Elo Social.

Em caso de dúvida ou conflito entre esta Política e norma legal imperativa, prevalece a norma legal aplicável.

A presente Política deve ser lida em articulação com o Código de Ética e Conduta, a Política de Denúncia e Proteção do Denunciante e os procedimentos internos aplicáveis, sem prejuízo da autonomia dos respetivos âmbitos.

PARTE III – PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS (PPR)

CAPÍTULO 1º DISPOSIÇÕES GERAIS

Cláusula 1ª. Conceitos

Entende-se por corrupção e infrações conexas os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito.

Cláusula 2ª. Objetivos

O objetivo principal de um Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR) é identificar áreas vulneráveis nas organizações e estabelecer medidas que reduzam a probabilidade de ocorrência de crimes económicos, promovendo uma cultura de integridade, transparência e cumprimento normativo

CAPÍTULO 2º IDENTIFICAÇÃO DE RISCOS

Cláusula 1ª. Áreas De Risco

Das atividades e relações da ASSOCIAÇÃO, identificaram-se como áreas de atividade potencialmente mais suscetíveis à ocorrência de situações associadas a riscos de corrupção e infrações conexas as seguintes:

• Modelo de governação e processos de tomada de decisão;

• Captação e gestão de financiamentos externos destinados a projetos e iniciativas institucionais;

• Comunicação institucional e divulgação de atividades;

• Gestão de parcerias estratégicas, angariação de apoios e voluntariado corporativo;

• Gestão de recursos humanos;

• Gestão administrativa, financeira e controlo de recursos;

• Processos de aquisição de bens, serviços e contratação externa.

Cláusula 2ª. Principais Riscos

Das atividades da ASSOCIAÇÃO foram identificados os seguintes riscos principais:

- Omissão, ocultação ou manipulação de informação suscetível de influenciar ou condicionar processos de decisão;
- Utilização indevida de informação reservada, privilegiada ou confidencial para obtenção de benefícios pessoais ou favorecimento de interesses externos à ASSOCIAÇÃO;
- Adoção de decisões ou práticas condicionadas por interesses pessoais, familiares ou outros interesses alheios aos objetivos e interesses institucionais;
- Recebimento, solicitação ou aceitação de vantagens, benefícios ou contrapartidas suscetíveis de influenciar a imparcialidade em processos internos;
- Utilização inadequada ou abusiva de recursos, património ou bens da ASSOCIAÇÃO para fins pessoais ou externos à sua atividade;
- Utilização indevida, desvio ou afetação irregular de recursos financeiros com vista à obtenção ou atribuição de vantagens ilícitas;
- Favorecimento ou tratamento desigual de candidatos no âmbito de processos de recrutamento, seleção, contratação ou progressão profissional.

Cláusula 3ª. MEDIDAS PREVENTIVAS

A ASSOCIAÇÃO tem implementadas diversas medidas preventivas e de controlo, que pretendem reduzir e mitigar a ocorrência e impacto dos riscos identificados:

1. Código de Ética e Conduta;
2. Canal de Denúncia Interno;
3. Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD).

São definidas e cumpridas as seguintes medidas preventivas para os riscos identificados:

I. Omissão, ocultação ou manipulação de informação em decisões

- Registo em Atas da Direção, assim como das Atas de reuniões internas das equipas

II. Uso indevido de informação reservada ou confidencial

- Política de classificação da informação (pública / interna / confidencial)
- Acordos de confidencialidade (quando aplicável)
- Controlo de acessos por perfis, a nível de software utilizado e trabalho em rede
- Registo de acessos a sistemas sensíveis
- Formação obrigatória em proteção de dados e confidencialidade

III. Conflitos de interesse em decisões institucionais

- Declaração anual de conflitos de interesse
- Registo formal de todas as situações de conflito identificadas

IV. Recebimento de vantagens ou benefícios indevidos

- Política de ofertas
- Proibição ou limitação de ofertas acima de determinados valores
- Registo obrigatório de ofertas recebidas ou oferecidas
- Formação

V. Uso indevido de recursos da associação

- Inventário atualizado de bens e património
- Sistema de requisição e autorização prévia de utilização de recursos

VI. Desvio ou utilização irregular de recursos financeiros

- Normas para requisição e autorização de compras, devidamente registado
- Controlo orçamental com reporte à direção
- Regras para investimentos

VII. Favorecimento em recrutamento e progressão profissional

- Processos de recrutamento documentados e padronizados
- Critérios objetivos de avaliação previamente definidos
- Recrutamento efetuado por mais de uma pessoa
- Registo escrito das decisões e fundamentação
- Proibição de participação de avaliadores com conflito de interesse

PARTE IV – POLÍTICA DE DENÚNCIA E PROTEÇÃO DO DENUNCIANTE

CAPÍTULO 1º RESPONSABILIDADES E CONTROLO

Cláusula 1ª. *Data Protection Officer* (DPO)

No âmbito do RGPD, a Elo Social garante a proteção dos dados pessoais de todos os intervenientes. O DPO (*Data Protection Officer)* assume assim, a responsabilidade na aplicação da estratégia para proteção dos dados e conformidade do RGPD. Todo o descuido em eventuais não conformidades e incidentes ou violações serão imputadas ao responsável pelo tratamento, em última instância à Direção.

O DPO fica sujeito ao dever e sigilo ou confidencialidade bem como ao dever de incompatibilidade, não podendo exercer quaisquer funções e atribuições que resultem de um conflito de interesses para o exercício das funções.

Cláusula 2ª. Responsável pelo Cumprimento Normativo (RCN)

O RCN (Responsável pelo Cumprimento Normativo) garante a aplicação do RGPC (Regime de Prevenção da Corrupção) e é responsável por consultar e tratar do Canal de Denúncias.

CAPÍTULO 2º PROCEDIMENTOS

Cláusula 1ª. Dever de denúncia

Quaisquer erros que prejudiquem direitos de terceiros devem ser comunicados imediatamente ao respetivo superior hierárquicos a fim de serem corrigidos.

Os destinatários do presente Código têm o dever de denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, bem como de prestar a devida colaboração em eventuais processos disciplinares, contraordenacionais ou criminais conduzidos pelas entidades competentes.

A instauração de procedimento disciplinar pela ASSOCIAÇÃO não prejudica a eventual responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar relativamente a quaisquer destinatário do presente Código de Conduta que pratiquem infrações suscetíveis de originar tais responsabilidades.

Sempre que a ASSOCIAÇÃO tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta, e caso o/a infrator/a seja trabalhador/a sujeito/ao respetivo poder disciplinar, será instaurado o competente procedimento disciplinar, o qual deverá iniciar-se nos 60 dias subsequentes à data em que a entidade empregadora ou o/a superior hierárquico/a com competência disciplinar tenha conhecimento da infração, nos termos do n.º 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho.

Cláusula 2ª. Canal de Denúncia interno

A ASSOCIAÇÃO dispõe de um Canal de Denúncia Interno e dá seguimento a denúncias de atos de corrupção e infrações conexas, nos termos do disposto na legislação que transpõe a Diretiva (UE) 2019/1937, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União e outras infrações no âmbito do Assédio.

O endereço de e-mail direto para denúncias é denuncias@elosocial.org e apenas é consultado pela pessoa responsável pelo RGPC.

Cláusula 3ª. Proteção do denunciante

ASSOCIAÇÃO garante um regime específico de proteção aos/às denunciantes e às testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio. Salvo atuação dolosa, os/as denunciantes e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais relativos a assédio beneficiam de proteção especial, não podendo ser objeto de sanção disciplinar até ao trânsito em julgado da respetiva decisão.

Nos termos do Código do Trabalho, presume-se abusivo o despedimento ou qualquer outra sanção aplicada alegadamente em consequência de infração praticada pelo/a trabalhador/a, quando tenha lugar até um ano após a apresentação de denúncia ou o exercício de direitos relacionados com igualdade, não discriminação e assédio.

Os destinatários do presente Código que denunciem infrações ao mesmo, de que tenham conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não podem ser prejudicados sob qualquer forma, sendo-lhes assegurada a confidencialidade da sua identidade até à eventual dedução de acusação, nos termos legalmente aplicáveis.

CONCLUSÃO

CAPÍTULO 1º ERROS E OMISSÕES

Eventuais omissões a este Código serão supridas, pela Direção da ASSOCIAÇÃO, tendo em conta a legislação/normativos em vigor sobre a matéria.

CAPÍTULO 2º ENTRADA EM VIGOR

O presente Código entra em vigor a partir de 29-05-2026