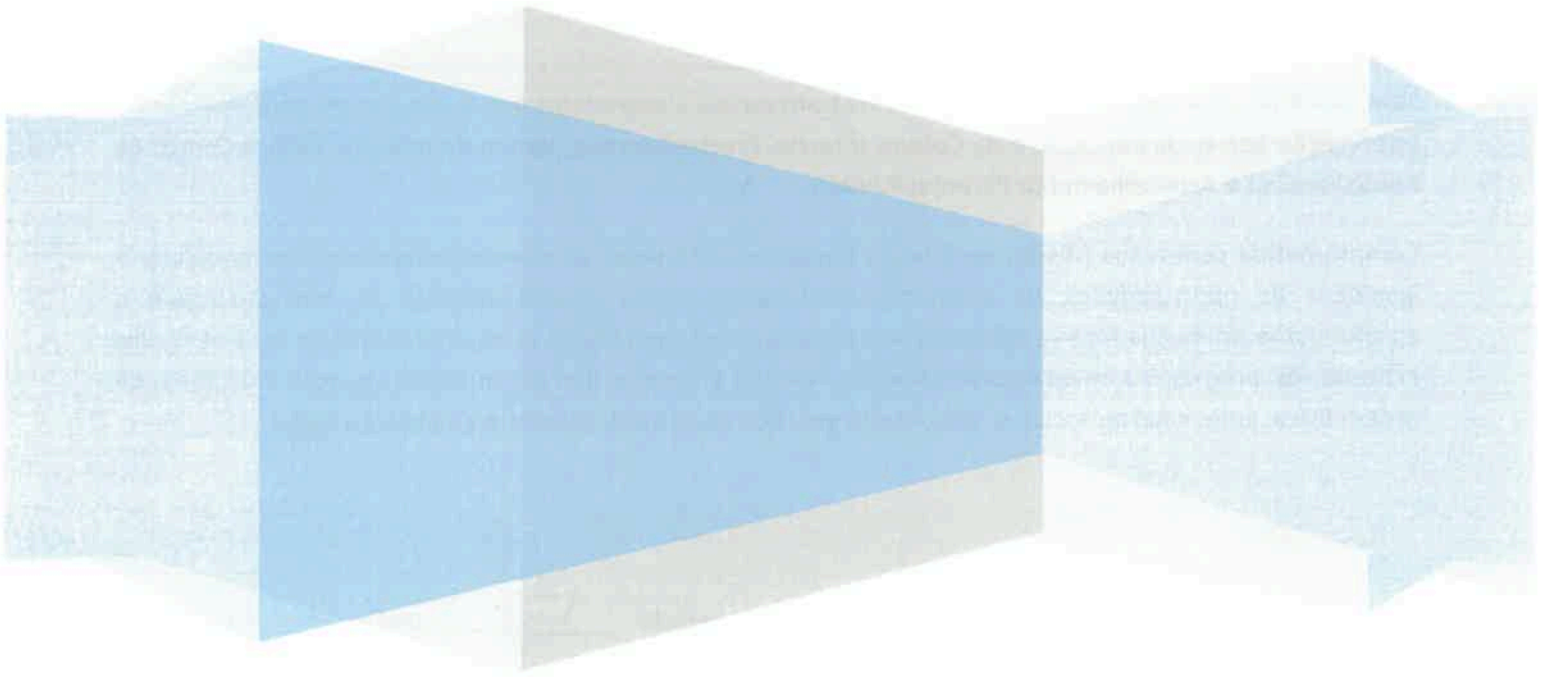
Bela Vista CEI

O Sol, os Amigos e a Escola... São de Todos

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA



ENQUADRAMENTO

O presente Código de Ética constitui um instrumento de compromisso com o objetivo de assegurar que os valores elencados nos diferentes documentos da Bela Vista-Centro de Educação Integrada, sempre caracterizarão a sua identidade e cultura, as relações com os destinatários, trabalhadores, clientes, fornecedores, entidades e organismos públicos e/ou privados e com a sociedade em geral.

A Bela Vista adota um Código de Ética e Conduta, que autorregula boas práticas adequadas à sua natureza de IPSS com estatuto de utilidade pública e cujos objetivos estão claramente determinados nos seus estatutos, vindo assim, a reforçar esta forma de ser, de estar e de atuar. A lei, sendo um referencial relevante não cobre todos os desafios de conduta. Essas, por vezes, não sendo ilegais podem pôr em causa valores éticos essenciais que constituem a base desta instituição.

Este código não é um documento isolado, faz parte de um sistema de gestão da ética, que inclui estruturas funcionais, regulamentação específica, monitorização e prestação de contas sobre o nosso desempenho ético. O código não pode nem deve prever tudo. As decisões são tomadas em contexto, face a cada nova situação com que nos deparamos, constituindo por isso uma responsabilidade e um desafio para o qual cada um de nós tem de estar, permanentemente, à altura.

A Bela Vista é uma Instituição Particular de Solidariedade Social, de reconhecido interesse público, sem carácter lucrativo, que prossegue objetivos de solidariedade social. Criada por iniciativa de um Grupo de pais, em 1975, pioneira na inclusão de crianças com necessidades especificas/adicionais. Ao longo da sua existência, tem sido um marco no apoio às crianças, jovens e famílias mais vulneráveis da região onde se encontra inserida.

Numa dinâmica com mais de 50 anos, de enorme intervenção social e educativa, tem assumido a transformação da comunidade como um dos seus fortes propósitos. É na integração, na complementaridade e na visão das pessoas de forma completa que a Instituição perspetiva uma resposta ajustada às necessidades, interesses e motivações de todos aqueles que aqui encontram respostas adequadas às suas vidas, escolhas e opções.

Tem, por isso, uma história de ações e projetos transversais e inovadores que a direcionam para as áreas de intervenção Social, da Educação e da Cultura (Creche, Creche Familiar, Jardim de Infância, CATL e Centro de Apoio Familiar e Aconselhamento Parental/CAFAP).

Comprometida com a sua Missão de Educar, Capacitar e Proteger as crianças e famílias, com equidade e igualdade de oportunidades, na promoção de uma sociedade emocionalmente sã, tem procurado o aprofundamento da sua intervenção e da sua presença na comunidade, cumprindo assim os seus desígnios estatutários: promover a integração de Crianças, Famílias e Grupos, que por qualquer situação deficitária, de ordem física, emocional ou social, se encontrem em risco de privação e/ou marginalização social.

Cumprir a nossa Missão e ser fiel aos valores e princípios que norteiam esta Instituição é, em cada dia, a nossa preocupação e a motivação do nosso trabalho.

A Bela Vista prossegue, desde sempre, uma política de confiança, transparência e integridade na forma como desenvolve a sua atividade e se relaciona com todos os seus parceiros.

A Bela Vista e os seus trabalhadores, voluntários e órgãos sociais regem a sua atuação por valores inalienáveis, como:

1. **Valores éticos**
   - Equidade – Reconhecer as necessidades, diversidades e especificidades de cada pessoa ou grupo social e adaptar os recursos e as regras ás necessidades individuais ou de grupo
   - Empatia – "Caminhar com os sapatos do outro";
   - Humanismo – Capacidade de construir conhecimento, cuidar e dar sentido à vida, valorizando a dignidade, a liberdade e a capacidade individual de autodeterminação
   - Solidariedade – comprometemo-nos a agir em favor dos mais vulneráveis, tendo como preocupação o bem comum.
   - Respeito – comprometemo-nos a tratar cada pessoa com dignidade celebrando a diversidade e garantindo um ambiente livre de discriminação.
2. **Valores Organizacionais**
   - Colaboração – valorizamos o trabalho em equipa e a capacidade de ouvir e compreender o outro, construindo um ambiente de confiança mútua;
   - Intervenção social – a forma honesta, imparcial e transparente como intervimos para o desenvolvimento pessoal e social das pessoas/comunidade.
   - Gestão democrática – decisões e responsabilidades partilhadas
   - Boa governação – agimos com honestidade em todas as interações garantindo que as nossas decisões são claras e justificáveis perante a Comunidade.
3. **Valores Profissionais**
   - Profissionalismo – agir com integridade e rigor no exercício das funções
   - Responsabilidade - compromisso pelo zelo do Bem Comum e pelos recursos da Instituição.
   - Autonomia – a capacidade de cada um de nós para decidir sobre aquilo que considera ser o melhor para a instituição.
   - Inovação e conhecimento – Procuramos a melhoria continua nas práticas pedagógicas e administrativas, incentivando a curiosidade e o pensamento critico.
   - Respeito pela privacidade – respeitamos o direito à reserva da vida privada e protegemos os dados de todos os que interagem na e com a instituição.

Estas qualidades pessoais, profissionais e organizacionais, são exigíveis nos planos 'ético' e de 'conduta', a todos quantos integram os quadros e as equipas de trabalho aos quais estão obrigados por dever de função e de desempenho exemplar, acima de quaisquer outros interesses particulares ou de grupo.

O Código de Ética e Conduta deve ser olhado como um instrumento de coesão interna, de diferenciação competitiva e de saudável (e desejável) relacionamento entre os que na e à Bela vista prestam a sua colaboração, em favor dos seus beneficiários, clientes e parceiros de projetos.

A Bela Vista e os elementos que integram as suas equipas operacionais, independentemente da função ou posição hierárquica, estão comprometidos a promover a difusão e as práticas deste Código de Ética e Conduta e a defender os princípios por que este se orienta, bem como, a reger a sua conduta de acordo com o mesmo Código, quer no exercício das suas funções, quer noutras dimensões da sua prática social e profissional que tenham conexão com a Bela Vista.

A Bela Vista e os seus trabalhadores, no exercício das suas atividades, funções e competências, comprometem-se em atuar em prol do interesse da Instituição e dos seus beneficiários, tendo como base os valores fundamentais que a orientam e com o estrito cumprimento da legalidade.

Neste contexto, os trabalhadores assumem executar os seus atos profissionais de acordo com princípios fundamentais de ética e conduta adotados. Estes eximem-se de executar quaisquer atos ou contribuir para a ocorrência de omissões contrárias a preceitos e princípios consignados neste Código, quer em nome da Instituição, quer em seu próprio nome, quando tal tenha lugar em circunstâncias que direta ou indiretamente envolvam a mesma e possam pôr em causa a sua imagem, bom nome, missão e objetivos.

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

ÂMBITO DE APLICAÇÃO E PRINCÍPIOS GERAIS

PRINCÍPIO 1º PROTEÇÃO DOS INTERESSES DOS UTENTES

Todos os trabalhadores se comprometem, a manter rigorosa confidencialidade sobre informações de que tomem conhecimento no desempenho das suas funções, sobre beneficiários, clientes, parceiros ou potenciais clientes. Adicionalmente, estão comprometidos em não usar tais informações para benefício próprio ou de terceiros, durante e após o seu vínculo com a Bela Vista.

PRINCÍPIO 2º SALVAGUARDA DO PATRIMÓNIO

1. Todos os trabalhadores, se comprometem em assegurar a proteção e conservação das instalações da Instituição, abstendo-se de lesar ou danificar por incúria ou incumprimento de regras de utilização, quaisquer bens da instituição, tal como devem evitar que outros o façam.
2. Os trabalhadores, de acordo com as suas funções, obrigações e desempenho operacional, assumem o compromisso de, no exercício das suas funções ligadas ao domínio financeiro, informar hierarquicamente sobre o que a lei e os normativos internamente adotados, determinam em matéria de aspetos financeiros da Instituição.
3. Todos os trabalhadores estão obrigados, mesmo após a sua desvinculação da instituição, a não usar, explorar ou patentear qualquer produto, processo, bem ou serviço resultante do desenvolvimento da sua atividade ao serviço da Bela Vista.
4. Os trabalhadores estão comprometidos em não utilizar, para fins pessoais, recursos e facilidades operacionais da Bela Vista, incluindo os meios e serviços de comunicações, sem a devida fundamentação e autorização, e restringindo essa utilização ao necessário.
5. O acesso à internet disponível não pode ser utilizado para transmitir ou trocar conteúdos do foro privado, ofensivos, com imagens impróprias, ou contrários à lei e ao presente Código de Ética e Conduta.
6. De modo a garantir a segurança na operacionalização dos meios informáticos da Bela vista, os trabalhadores estão comprometidos em aplicar as boas práticas vigentes neste domínio.

PRINCÍPIO 3º LEALDADE

Os trabalhadores em todos os momentos da sua atividade, 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, respeitando os seus compromissos perante a Instituição e os superiores hierárquicos.

PRINCÍPIO 4º PREVENÇÃO DE POTENCIAIS CONFLITOS DE INTERESSES

1. A Bela Vista e os seus trabalhadores estão comprometidos em evitar, com todo o empenho, situações geradoras de conflitos de interesses na sua atuação junto de beneficiários, clientes e parceiros, que possam pôr em causa o princípio da imparcialidade.

2. Os trabalhadores da Bela Vista, permanentes ou ocasionais, devem informar a instituição sobre interesses e ligações que detenham e possam suscitar dúvidas de imparcialidade ou obrigar a separação de interesses. De igual forma os trabalhadores comprometem-se a evitar ou a não desencadear qualquer situação suscetível de originar direta ou indiretamente conflitos de interesses com a Instituição enquanto sua entidade patronal.

3. Assim, estão comprometidos em informar a Bela Vista de quaisquer interesses ou ligações que possam ser tidas como potencialmente influentes na sua atuação técnica ou hierárquica, e que ponham em causa a sua imparcialidade, nomeadamente no caso de pretenderem exercer qualquer atividade profissional para outra entidade ou pessoa, cujos interesses e postura institucional colidam, se oponham ou lesem os da Bela vista.

PRINCÍPIO 4-Aº CONFLITOS DE INTERESSES

1. Todos os trabalhadores, estagiários, voluntários, trabalhadores, membros dos órgãos sociais e outros terceiros estão expressamente proibidos de participar em qualquer ato, contrato ou decisão suscetível de originar um conflito de interesses - qualquer situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da conduta ou decisão.

É suscetível de originar um conflito de interesses, a intervenção em qualquer situação em que:

a) tenha interesse, por si, como representante ou como gestor de negócios de outra pessoa, ou sendo beneficiário efetivo da mesma;

b) quando, por si ou como representante de outra pessoa, nela tenha interesse o seu cônjuge, algum parente ou afim em linha reta ou até ao 2.º grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenha uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil;

c) quando, por si, ou como representante de outra pessoa, tenha interesse em questão semelhante à que deve ser decidida ou quando tal situação se verifique em relação à pessoa abrangida pela alínea anterior;

d) quando, por si ou como representante de outra pessoa, nela tenha interesse pessoal;

e) quando tenha intervindo como perito ou mandatário ou haja dado parecer sobre a questão a resolver;

f) quando tenha intervindo no processo, como perito ou mandatário, o seu cônjuge, ou pessoa com quem viva em condições análogas aos dos cônjuges, parente ou afim em linha reta ou até ao 2.º grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil;

g) quando contra ele, seu cônjuge ou parente em linha reta esteja intentada ação judicial proposta pelo interessado ou pelo respetivo cônjuge;

h) quando se trate de recurso de decisão proferida por si, ou com a sua intervenção, ou proferida por qualquer das pessoas referidas na alínea b) ou com intervenção destas.

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

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

b) 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.

c) 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.

e) Assiduidade e pontualidade – os trabalhadores devem comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, sendo a violação deste dever punida em sede de responsabilidade disciplinar;

f) 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); Ofertas que excedam o valor simbólico estipulado devem ser comunicadas superiormente e devolvidas ou destinadas a fins sociais da organização.

g) Corrupção e Infrações conexas – é interdita qualquer prática de corrupção ou de infrações conexas aos trabalhadores, estagiários, voluntários, outros trabalhadores e terceiros, bem como aos membros de órgãos sociais.

3. 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.

PRINCÍPIO 5º SEGURANÇA E BEM-ESTAR NO TRABALHO

1. Os trabalhadores da Bela Vista obrigam-se a cumprir e a induzir os que com eles trabalham, na aplicação das regras e boas práticas de segurança e higiene nos seus locais de trabalho, conforme cada espaço utilizado e aos recursos para tal ao seu dispor.

2. Comprometem-se também a informar os seus superiores hierárquicos da ocorrência de qualquer situação irregular praticada por terceiros, voluntariamente ou por negligência das boas práticas em vigor, e suscetível de poder prejudicar pessoas, instalações ou equipamentos da Bela vista.

PRINCÍPIO 6º COMPROMISSO AMBIENTAL

1. A Bela Vista e os seus trabalhadores devem contribuir ativamente para o desenvolvimento sustentável e a preservação do meio ambiente, tanto no interior das instalações como nas suas envolventes, respeitando as boas práticas e a legislação aplicável em matéria de gestão ambiental. Este compromisso envolve não só as suas intervenções de natureza técnica e setorial, mas também a forma como dão uso aos recursos regularmente utilizados (água, energia, combustíveis, materiais de manutenção, e outros) e dão encaminhamento a desperdícios como papel, óleos usados, restos provenientes da confeção alimentar ou de limpeza de árvores, e ainda outros que podem causar poluição ao meio ambiente se não forem devidamente tratados.

2. Assumem igualmente o compromisso de difundir estes princípios, exortando à adoção de tais práticas.

PRINCÍPIO 7º DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÃO

1. A Bela Vista e os seus trabalhadores estão comprometidos com o dever de informar, no respeito pela verdade e transparência, as questões que lhes sejam colocadas por entidades tutelares e reguladoras autorizadas e previstas na Lei, desde que os conteúdos de informação não estejam sujeitos a reserva hierárquica ou de confidencialidade, e que a natureza das matérias envolvidas o aconselhe e mesmo exija a nível institucional.

2. Os trabalhadores da Bela Vista estão comprometidos a comunicar aos seus superiores hierárquicos quaisquer questões que lhes sejam colocadas por entidades ou pessoas singulares, e que lhes suscitem dúvidas do dever de informar, abstendo-se de proferir quaisquer declarações ou expressar as suas opiniões pessoais sobre matérias que se relacionem com a atividade e as tarefas e ações desempenhadas pela Bela Vista, sem que para o efeito tenham previamente informado e sido expressamente autorizadas a pronunciar-se pelas hierarquias competentes e sob responsabilidade destas.

PRINCÍPIO 8º RELACIONAMENTO COM UTENTES, FORNECEDORES E OUTRAS ENTIDADES

1. Os trabalhadores da Bela Vista assumem como prioridade a satisfação das necessidades e expectativas dos seus beneficiários, clientes, potenciais clientes e parceiros.

2. Estão ainda comprometidos com uma total correção de procedimentos, tanto do lado da Bela Vista, como dos interlocutores externos, e obrigam-se a uma atitude de urbanidade no relacionamento com os seus beneficiários, fornecedores, clientes e eventualmente com concorrentes da própria Bela Vista nas suas áreas de intervenção social ou de suporte económico àquelas.

3. Estão ainda, neste contexto, obrigados e empenhados em contribuir para um elevado padrão de qualidade de serviço, nomeadamente pela prontidão e disponibilidade postas na execução das tarefas a seu cargo.

PRINCÍPIO 9º AUTONOMIA ESTRATÉGICA E ALINHAMENTO DE MISSÃO

1. A nossa organização preserva a sua independência e autonomia de decisão face a qualquer financiador.
2. Aceitamos apoios financeiros apenas de entidades cujos Valores sejam compatíveis com os nossos, rejeitando qualquer tentativa de condicionamento da nossa missão, integridade técnica ou prioridades estratégicas em troca de fundos.

PRINCÍPIO 10º RELAÇÃO COM FINANCIADORES

1. Comprometemo-nos a gerir os recursos financeiros com integridade, assegurando que cada gasto tenha uma justificação clara e legítima.
2. Nas contratações, priorizamos a transparência e a meritocracia, rejeitando qualquer forma de favoritismo ou corrupção, garantindo sempre a melhor relação custo-benefício para a organização.

PRINCÍPIO 11º RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

1. Cada trabalhador da Bela Vista está comprometido com o desenvolvimento e a manutenção de um estilo de relacionamento respeitador, para com os demais, de modo a desenvolver um forte espírito de colaboração e coesão interpares.
2. Todos e cada um devem, dentro da Bela Vista, assumir que estão comprometidos em colaborar na aprendizagem contínua dos demais trabalhadores, bem como na integração de novos trabalhadores, fornecendo-lhes informação adequada e atualizada relevante para a realização das tarefas que lhes incumbam, e com o óbvio respeito pelos compromissos de confidencialidade aludidos no presente Código de Ética e Conduta e pelo uso das boas práticas da atividade.

PRINCÍPIO 12º NÃO DISCRIMINAÇÃO

Não são aceites na Bela Vista quaisquer formas de discriminação na contratação, remuneração, acesso à formação, promoção, seleção de fornecedores ou de utentes das suas atividades laborais e socioeducativas, parcerias, cessação de contrato ou reforma, com base na raça, nacionalidade, religião, deficiência, género, orientação sexual, idade ou filiação, ou ainda por qualquer outro motivo proibido por lei.

PRINCÍPIO 13º RESPONSABILIDADE SOCIAL

A Bela Vista e os seus trabalhadores estão intrinsecamente comprometidos, até pela própria natureza como IPSS e entidade com natureza de utilidade pública, na contribuição para o progresso e bem-estar da comunidade em que se inserem, promovendo e pugnando por um desenvolvimento social sustentável, e envolvendo prioritariamente as faixas sociais que são o escopo fundamental e prioritário da Bela Vista.

PRINCÍPIO 14º CONDUTAS EXPECTÁVEIS DOS TRABALHADORES, ESTAGIÁRIOS, VOLUNTÁRIOS, MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS E OUTROS TERCEIROS

É expectável dos trabalhadores, estagiários, voluntários, 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 trabalhadores, 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 descrição sobre todas as informações a que tenham acesso, no exercício das suas funções, relativamente aos trabalhadores, estagiários, voluntários, outros trabalhadores, 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 a Bela Vista durante o horário de trabalho e nas suas instalações e fora delas;

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 trabalhadores, ou que difundam informações erradas e caluniosas que afetem a entidade ou os seus membros e comunidade;

PRINCÍPIO 15º PRINCÍPIOS GERAIS QUANTO À DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO NO TRABALHO

1. Assédio no trabalho – a nossa Instituição tem uma posição de tolerância zero para com qualquer prática de assédio, sendo expressamente proibida a prática de assédio em qualquer das suas modalidades, moral, sexual, discriminatório, vertical, horizontal ou misto.

2. No exercício das suas atividades, funções e competências, os destinatários devem sempre atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da Organização no respeito pelos princípios da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.

PRINCÍPIO 16º COMPORTAMENTOS ILÍCITOS

1. Considerando que nos termos do artigo 29º do Código do Trabalho, entende-se por assédio "o comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador", são expressamente proibidos os seguintes comportamentos suscetíveis de serem considerados como assédio moral no trabalho, nomeadamente:

   - Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados;
   - Promover o isolamento social;

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

2. Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio sexual:

- Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens indesejadas e de teor sexual;
- Realizar telefonemas, enviar cartas, sms, e-mails ou fazer publicações nas redes sociais indesejadas, de carácter sexual;
- Promover o contacto físico intencional e não solicitado excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
- Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;

- Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, de estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou meramente insinuada.

PROCEDIMENTO

PRINCÍPIO 17º CONSEQUÊNCIAS DA INFRAÇÃO

Os profissionais que não cumpram os deveres consignados neste Código poderão ser objeto de procedimento disciplinar ou de outra punição legalmente prevista.

PRINCÍPIO 18º APLICAÇÃO

1. Sempre que a Bela Vista tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Ética e de Conduta, e no caso de o/a infrator(a) ser trabalhador sujeito ao poder disciplinar da Instituição, será instaurado processo disciplinar, a iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ou o superior hierárquico com competência disciplinar tomem conhecimento da infração, nos termos do nº 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho.
2. A instauração de procedimento disciplinar não prejudica a responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar relativamente a quaisquer destinatários(as) do presente Código de Conduta que cometam infrações que àquelas correspondam.
3. Os/As destinatários(as) do presente Código de Conduta têm o dever de denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação contraordenacional ou criminal pelas entidades competentes.

PRINCÍPIO 19º 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 denunciantes e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente até trânsito em julgado da respetiva decisão.
3. Nos termos do Código do Trabalho, presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada para punir uma infração, se esta tiver lugar até um ano após a denúncia ou após outra forma de reivindicação ou exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.
4. Os destinatários que denunciem infrações ao presente código, de que tenham tido conhecimento no exercício das suas funções ou por causa destas não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

PRINCÍPIO 20º RESPONSABILIDADE DA INSTITUIÇÃO

1. A Bela Vista 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, que constitui contraordenação muito grave podendo gerar responsabilidade penal.

PRINCÍPIO 21º CANAL DE DENÚNCIA/FORMALIZAÇÃO DE DENÚNCIAS

A Instituição disponibiliza um Canal de Denúncia interno, destinado à receção, tratamento e resolução de comunicações sobre práticas que violem o presente Código de Ética e de Conduta, normas estatutárias ou a legislação vigente.

O canal visa detetar e prevenir irregularidades, tais como: maus-tratos a utentes, assédio, corrupção, conflitos de interesses, negligência no cuidado ou gestão danosa de recursos.

PRINCÍPIO 22.º – PRINCÍPIOS DO CANAL

O funcionamento do Canal de Denúncia rege-se pelos seguintes princípios fundamentais:

1. Confidencialidade: O acesso à denúncia é restrito aos responsáveis pela investigação, garantindo que a identidade do denunciante não é revelada a terceiros.
2. Anonimato: A Instituição permite a submissão de denúncias anónimas, processando-as desde que contenham indícios fundamentados.
3. Independência e Imparcialidade: O tratamento das denúncias será efetuado por [ex: Conselho Fiscal / Gabinete de Compliance], garantindo a ausência de conflitos de interesses.
4. Boa-fé: O denunciante deve ter motivos sérios para crer que as informações são verdadeiras no momento da denúncia.

PRINCÍPIO 23.º – PROIBIÇÃO DE RETALIAÇÃO

É estritamente proibida qualquer forma de retaliação (direta ou indireta) contra o denunciante que atue de boa-fé, incluindo sanções disciplinares, alteração de funções, isolamento ou rescisão de contrato.

Qualquer tentativa de retaliação será considerada uma infração disciplinar grave.

PRINCÍPIO 24.º – PROCEDIMENTO E PRAZOS

1. Receção: A Instituição notificará o denunciante da receção da denúncia no prazo máximo de 7 (sete) dias.
2. Investigação: Será instaurado um processo de averiguação interna, garantindo o direito de audiência de qualquer pessoa visada.
3. Resposta: A Instituição comunicará ao denunciante as medidas planeadas ou adotadas para seguir a denúncia no prazo máximo de 3 (três) meses.

PRINCÍPIO 25.º – MEIOS DE COMUNICAÇÃO

As denúncias podem ser apresentadas através dos seguintes meios oficiais:

1) E-mail dedicado: canaldenuncia@belavista.pt
2) Correio: Bela Vista – CEI, a/c de Presidente da Direção, com a menção "Confidencial", para Rua S. Pedro, n.º 48, 3750-317 Águeda.

PRINCÍPIO 26º FORMALIZAÇÃO DE DENÚNCIAS

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

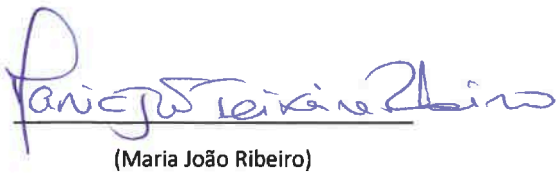
DISPOSIÇÕES FINAIS

PRINCÍPIO 27.º VIGÊNCIA, DIVULGAÇÃO, COMPROMISSO E APLICAÇÃO

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

O presente Código de Ética e Conduta foi aprovado pela Direção da Bela Vista, na sua reunião de 23 de julho de 2026, data em que entra em vigor.

O Presidente da Direção



(Maria João Ribeiro)

REGISTOS DE EDIÇÕES

DATA	EDIÇÃO	NATUREZA/OBJETO DA MODIFICAÇÃO
	A	Criação do Código de Ética e Conduta