



Código de Ética e de Conduta

Índice

PREÂMBULO	1
Capítulo I – ÂMBITO DE APLICAÇÃO, VALORES E PRINCÍPIOS	1
Artigo 1.º Âmbito de Aplicação	1
Artigo 2.º Os Valores.....	2
Artigo 3.º Os Princípios Éticos	3
Artigo 4.º Ambiente e Sustentabilidade	3
Capítulo II - ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO DA INSTITUIÇÃO	4
Artigo 5.º Princípio da Transparência e da Imparcialidade	4
Artigo 6.º Cumprimento de Regras Aplicáveis à Informação Financeira e Outras	4
Artigo 7.º Sistema de Controlo Interno	5
Artigo 8.º Segurança, Higiene e Medicina no Trabalho	5
Capítulo III – DEVERES GERAIS DE CONDUTA	5
Artigo 9.º Dos Colaboradores	5
Artigo 10.º Igualdade, Não Discriminação e Prevenção do Assédio	7
Artigo 11.º Aquisição de bens e serviços.....	9
Artigo 12.º Admissão de Colaboradores	10
Artigo 13.º Utilização de recursos do ISM	10
Artigo 14.º Segredo Profissional e Informação Privilegiada.....	11
Artigo 15.º Confidencialidade.....	11
Artigo 16.º Dever de Custódia	12
Artigo 17.º Dádivas, Recompensas ou Outros Benefícios	12
Artigo 18.º Segurança e Saúde no Trabalho, Abuso de Substâncias	12
Artigo 19.º Competência, Rigor, Zelo e Eficiência.....	12
Artigo 20.º Lealdade	13
Artigo 21.º Imparcialidade e Prevenção de Conflitos de Interesses	13
Artigo 22.º Proteção de Dados Pessoais e Deveres de Confidencialidade	14
Artigo 23.º Dos Beneficiários	15
Capítulo IV - PROCEDIMENTO INTERNO	15

Artigo 24.º Infrações	15
Artigo 25.º Denúncia.....	16
Artigo 26.º Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia	16
Artigo 27.º Proteção ao denunciante e testemunhas	17
Artigo 28.º Responsabilidade da Instituição	17
Capítulo V – DISPOSIÇÕES FINAIS.....	18
Artigo 29.º Entrada em Vigor, Vigência, Cumprimento	18

PREÂMBULO

O presente Código de Ética constitui um instrumento de efetiva auto-vinculação do Instituto de São Miguel (adiante e abreviadamente designado por “ISM”) e das suas respetivas valências (adiante designadas conjuntamente por “estabelecimentos”) a um compromisso tendente a assegurar que os valores elencados sempre caracterizarão a sua identidade e cultura, as relações com os destinatários da sua Obra, colaboradores, clientes, fornecedores, entidades e organismos públicos e/ou privados e com a sociedade em geral.

Aos membros da comunidade do ISM exige-se a observação individual dos valores e normas que orientam a missão da Instituição, que fundamentam os princípios éticos de equidade, não discriminação e justiça, no respeito pela dignidade e integridade moral da pessoa humana e da responsabilidade pessoal e profissional, com obediência à lei, aos estatutos e demais Códigos e regulamentos aplicáveis. A manutenção destes padrões requer, como condição necessária, o conhecimento e a observação do conjunto de direitos, deveres e garantias do presente Código de Ética e de Conduta.

Capítulo I – ÂMBITO DE APLICAÇÃO, VALORES E PRINCÍPIOS

Artigo 1.º | Âmbito de Aplicação

1. O presente Código estabelece os princípios de ética e os padrões de conduta por que se rege a atuação do ISM.

2. O Código de Ética e de Conduta aplica-se a toda a Comunidade do ISM, aos membros dos seus órgãos estatutários, Colaboradores, a qualquer prestador de serviços, a título duradouro ou temporário, incluindo representantes e consultores (adiante designados conjunta e genericamente

por “Colaboradores”), bem como dos seus utentes, sem prejuízo da observância de outros deveres que resultem da lei e constituindo também uma referência para o público no que diz respeito a padrões de conduta exigíveis e o seu cumprimento não impede, não substitui ou afasta a aplicação obrigatória da legislação aplicável, e bem assim de outros códigos ou regulamentos do ISM.

Artigo 2.º | Os Valores

1. O ISM fomenta os valores da Promoção da Pessoa e da Vida, da Solidariedade e da Integridade, e adota uma conduta assente nos princípios da justiça, da equidade, da não discriminação, do respeito pela dignidade da pessoa humana e da responsabilidade profissional e social, do rigor e honestidade cultural, da transparência e assunção de responsabilidades, designadamente:

2. Valores que se expressam e têm o seu corolário:

a) Na recusa de qualquer forma de discriminação, por questões de inserção de classe social, género, etnia, religião, política, nacionalidade, opção sexual, idade ou condição física;

b) No reconhecimento da liberdade como valor ético central da autonomia, emancipação e plena expansão dos indivíduos sociais;

c) Na defesa intransigente dos direitos da pessoa humana;

d) Na ampliação e consolidação da cidadania, considerada como tarefa primordial de toda sociedade;

e) No empenho da eliminação de todas as formas de preconceito, incentivando o respeito à diversidade e à discussão das diferenças.

f) Na Competência, qualidade e excelência, através de um compromisso com os mais elevados padrões de qualidade intelectual e ético, bem como na prestação de serviços e na conduta em todas as atividades com particular relevância no desenvolvimento e impacto positivo na vida dos utentes;

g) Na Inovação, criatividade e empreendedorismo, promovendo novas abordagens, respondendo de modo crítico e criativo aos desafios internos e externos, racionalizando e rentabilizando recursos e processos;

h) No Pluralismo, partilha e coesão, promovendo a cooperação e o intercâmbio em todos os domínios, considerando essencial alicerçar as relações entre estabelecimentos, congregar vontades e otimizar sinergias, valorizando as diferenças e o pluralismo de ideias.

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

Artigo 3.º | Os Princípios Éticos

1. Os Princípios Éticos que presidem e guiam as opções estratégicas e os destinos do ISM assentam na defesa dos seus valores e fundam-se na cultura religiosa, educativa e social vivenciada e difundida ao longo de várias gerações.

2. O ISM e todos os seus Colaboradores estão obrigados nas suas relações internas e externas a pautar a sua atuação e condutas pelos valores associados à Solidariedade – missão, o outro, dádiva, credibilidade – honestidade, integridade, lealdade, ao Respeito, dignidade, cortesia, tolerância, aceitação das diferenças, à responsabilidade, procura da excelência, descentralização, à Justiça, imparcialidade, consistência, equidade, à legalidade, cidadania e não discriminação, respeito pela lei, noção de comunidade, proteção e salvaguarda dos valores ambientais e desenvolvimento sustentável, respeito pela diferença seja ela em função da raça, do sexo e/ou orientação sexual, da idade, das características físicas, das opções religiosas, políticas e/ou crenças.

Artigo 4.º | Ambiente e Sustentabilidade

1. O ISM e os seus Colaboradores reconhecem que o Ambiente e o Sistema Climático são Património Comum da Humanidade e que a sua defesa a todos convoca enquanto dimensão da condição humana não só no plano

material, mas também no plano qualitativo, porque envolve o bem-estar de toda a humanidade.

2. O ISM, no plano da defesa do Património Ambiental, incorpora nos seus procedimentos e processos decisórios os melhores princípios e práticas tendentes a dar consistência às realidades que antecedem e, por essa via contribuir, em definitivo, para o desenvolvimento sustentável e harmonioso do planeta.

Capítulo II - ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO DA INSTITUIÇÃO

Artigo 5.º | Princípio da Transparência e da Imparcialidade

1. O ISM assume o compromisso de que toda a informação por si prestada é atual, objetiva, verdadeira, clara e completa, respeitando as disposições legais, regulamentares e contratuais aplicáveis.

2. O ISM seleciona os seus fornecedores mediante uma avaliação objetiva e transparente, tendo por critérios, nomeadamente, os preços oferecidos, as condições de fornecimento, a garantia de qualidade nos bens e nos serviços prestados e, em particular, a honestidade e integridade do fornecedor.

Artigo 6.º | Cumprimento de Regras Aplicáveis à Informação Financeira e Outras

1. A informação de natureza financeira e outra é preparada e auditada de acordo com os princípios e normas contabilísticas e outras aplicáveis.

2. Todos os documentos de prestação de contas, livros e outros registos contabilísticos e/ou da atividade do ISM refletem, de modo objetivo, a gestão e a situação financeira subjacente, em conformidade com os requisitos legais e regulamentares aplicáveis e com as melhores práticas vigentes refletindo de forma verdadeira, completa, clara, objetiva e atual a situação a que se reportam.

Artigo 7.º | Sistema de Controlo Interno

1. O ISM tem implementado um adequado sistema de controlo interno que envolve a gestão e os seus Colaboradores, sendo que o exercício da função de auditoria interna tem carácter permanente e é independente.

2. Os auditores e as entidades de auditoria desempenham a sua missão mediante a adoção dos princípios de auditoria reconhecidos e aceites a nível nacional e internacional, emitindo recomendações baseadas nos resultados das avaliações efetuadas com vista a acrescentar valor à organização e melhorar o controlo e a qualidade das suas operações, contribuindo para a realização dos seus interesses estratégicos.

Artigo 8.º | Segurança, Higiene e Medicina no Trabalho

O ISM reconhece que a saúde e a segurança no trabalho englobam o bem-estar social, mental e físico dos Colaboradores, para além do objetivo de prevenção de acidentes e doenças profissionais.

Capítulo III – DEVERES GERAIS DE CONDUTA

Artigo 9.º | Dos Colaboradores

Todos os Colaboradores são fundamentais para a concretização dos objetivos e missão do ISM, que visam o desenvolvimento sustentado baseado em uma cultura forte, pautada por valores de confiança, respeito mútuo, responsabilidade e disciplina laboral.

O ISM estabelece como prioridades a criação e manutenção de um ambiente organizacional e social de bem-estar, que estimule o crescimento profissional e pessoal de cada indivíduo, reconhecendo e recompensando o esforço e a contribuição individual e coletiva para o cumprimento da sua missão.

O ISM compromete-se a implementar uma política de ação social efetiva e de integração social, com o objetivo de atender às necessidades dos Colaboradores e melhorar sua qualidade de vida.

São deveres gerais de toda a comunidade os estabelecidos por lei, pelos estatutos e pelos regulamentos aplicáveis às atividades desenvolvidas pelo ISM, incluindo:

- a) Respeitar os valores e princípios éticos institucionais, bem como os princípios católicos, não praticando atos que violem a cidadania ou a educação;
- b) Promover os interesses institucionais no exercício das suas atividades;
- c) Respeitar e tratar os demais membros da comunidade com urbanidade, correção e lealdade;
- d) Respeitar a integridade moral de todos os membros da comunidade e não fazer denúncias caluniosas;
- e) Respeitar e proteger os bens do ISM, preservando as instalações, equipamentos e o ambiente natural dos espaços, gerindo de forma adequada os recursos humanos, materiais, eletrônicos e financeiros disponibilizados;
- f) Respeitar os bens de todos os membros da comunidade;
- g) Participar ativamente nos órgãos para os quais forem eleitos ou nomeados;
- h) Não fazer declarações falsas, não cometer falsificações, adulterações ou destruição de documentos;
- i) Não praticar atos de violência física, sexual ou psicológica contra os demais membros da comunidade;
- j) Não possuir, promover ou consumir substâncias ilícitas, nem consumir estupefacientes ou bebidas alcoólicas;
- l) Não transportar ou utilizar armas, instrumentos de defesa pessoal ou qualquer material, instrumento ou dispositivo simulado como tal;
- m) Respeitar e preservar a confidencialidade de dados e informações aos quais tenham acesso;

n) Prestar, quando possível, auxílio e assistência aos demais membros da comunidade, de acordo com as circunstâncias de perigo para a integridade física e moral dos mesmos.

Artigo 10.º | Igualdade, Não Discriminação e Prevenção do Assédio

Na sua atuação, os colaboradores estão proibidos de praticar quaisquer atos que envolvam discriminação ou assédio, nomeadamente com base na raça, género, idade, orientação sexual, política, capacidade física, convicções ideológicas, religiosas ou outras.

Os colaboradores devem abster-se de comportamentos que possam ser considerados ofensivos pelos demais colaboradores ou que constituam pressão razoavelmente considerada abusiva.

Sempre que possível, de acordo com critérios de razoabilidade e prudência, os colaboradores devem reportar quaisquer atos de assédio ou pressão abusiva de que tenham conhecimento, não podendo, por isso, sofrer qualquer forma de represália.

São expressamente proibidos os seguintes comportamentos, que podem configurar assédio moral:

- a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados;
- b) Promover o isolamento social;
- c) Ridicularizar, direta ou indiretamente, características pessoais;
- d) Fazer ameaças recorrentes de despedimento;
- e) Estabelecer sistematicamente metas ou prazos impossíveis de alcançar;
- f) Atribuir sistematicamente tarefas não adequadas à respetiva categoria profissional;
- g) Recusar atribuir qualquer função profissional, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;

h) Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou subordinados, sem atribuir a devida autoria;

i) Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou Colaboradores, forçando o seu isolamento perante outros colegas e superiores hierárquicos;

j) Ocultar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de colegas ou subordinados, ou informações relacionadas ao funcionamento do ISM, sendo que tais informações devem ser disponibilizadas aos demais;

k) Divulgar sistematicamente rumores, comentários maliciosos ou críticas reiteradas;

l) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;

m) Solicitar sistematicamente trabalhos urgentes sem justificativa real de urgência;

n) Fazer sistematicamente críticas públicas a colegas de trabalho, subordinados ou superiores hierárquicos;

o) Insinuar sistematicamente que um Colaborador, colega de trabalho ou subordinado tem problemas mentais ou familiares;

p) Fazer brincadeiras frequentes de teor ofensivo relacionadas ao sexo, raça, orientação sexual, religião, política, deficiências físicas, problemas de saúde, entre outros, envolvendo outros colegas ou subordinados;

q) Transferir sistematicamente um Colaborador de setor ou local de trabalho com o objetivo claro de promover o seu isolamento;

r) Falar constantemente em tom elevado ou intimidatório;

s) Monitorar repetidamente o número de vezes e o tempo que um Colaborador utiliza as instalações sanitárias;

t) Criar sistematicamente situações objetivas de stress que provoquem a perda de controlo do destinatário da conduta, incluindo alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.

São expressamente proibidos os seguintes comportamentos, que podem configurar assédio sexual:

- u) Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- v) Enviar repetidamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens indesejadas e de teor sexual;
- w) Fazer telefonemas, enviar cartas, SMS ou e-mails indesejados de caráter sexual;
- x) Promover contacto físico excessivo intencional e não solicitado, ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
- y) Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou recreativos quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- z) Apresentar convites e solicitações de favores sexuais associados à promessa de obtenção de emprego, melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou progresso na carreira, podendo essa relação ser expressa e direta ou meramente insinuada.

Artigo 11.º | Aquisição de bens e serviços

Os Colaboradores devem zelar pela correta aplicação das normas vigentes em matéria de contratação pública de bens e serviços, manter a objetividade, neutralidade e equidade e assegurar a transparência da sua atuação.

Nos procedimentos de contratação pública de bens e serviços, os Colaboradores devem observar todas as regras gerais e específicas relativas ao segredo profissional, à prevenção e comunicação de conflitos de interesses e à aceitação de ofertas.

As comunicações com quaisquer interessados devem fazer-se apenas através dos canais oficiais, evitando-se a prestação verbal de informações.

No caso dos procedimentos por ajuste direto, os Colaboradores com poderes de decisão ou que se encontrem na situação de poder influir na escolha dos prestadores de serviços, devem evitar qualquer situação de

conflito de interesses e, caso exista, comunicá-lo, de imediato, ao seu superior hierárquico.

Artigo 12.º | Admissão de Colaboradores

Os Colaboradores devem zelar pela correta aplicação das normas vigentes em matéria de admissão de novos Colaboradores, manter a objetividade, neutralidade e equidade e assegurar a transparência da sua atuação.

Nos procedimentos de novas admissões, os Colaboradores devem observar todas as regras gerais e específicas relativas ao segredo profissional, à prevenção e comunicação de conflitos de interesses, à aceitação de ofertas.

As comunicações com quaisquer interessados devem fazer-se apenas através dos canais oficiais, evitando-se a prestação verbal de informações.

No caso dos procedimentos de contratação por convite, os Colaboradores com poderes de decisão ou que se encontrem na situação de poder influir na escolha dos prestadores de serviços ou do Colaborador a convidar, devem evitar qualquer situação de conflito de interesses e, caso exista, comunicá-lo, de imediato, ao seu superior hierárquico.

Artigo 13.º | Utilização de recursos do ISM

Os Colaboradores devem respeitar e proteger o património do ISM e não permitir a utilização por terceiros dos serviços ou das instalações. Todo o equipamento e instalações, independentemente da sua natureza, apenas podem ser utilizados para uso oficial, salvo se a sua utilização privada tiver sido explicitamente autorizada pela Comissão Diretiva. Devem também, no exercício da sua atividade, adotar todas as medidas adequadas no sentido de limitar os custos e despesas do ISM, a fim de permitir a rotina mais eficiente dos recursos disponíveis, minimizando o impacto ambiental das suas atividades.

Artigo 14.º | Segredo Profissional e Informação Privilegiada

1. Os colaboradores não podem divulgar ou transmitir informações obtidas no desempenho das suas funções, nem a pessoas externas ao ISM, nem a outros colaboradores que delas não necessitem para o cumprimento das suas funções.

2. É igualmente vedada aos colaboradores a utilização de informação a que tenham acesso no desempenho das suas funções para promover interesses próprios ou de terceiros.

Artigo 15.º | Confidencialidade

1. Os Colaboradores não podem utilizar informação privilegiada que obtenham em virtude das suas funções, devem guardar sigilo sobre factos e documentos de que tenham conhecimento no exercício e por razão das suas funções.

2. A informação obtida não pode ser revelada, por qualquer forma ou meio, a terceiros, exceto se previamente requerida e em cumprimento das disposições legais aplicáveis.

3. Os Colaboradores em funções, a qualquer título, bem como os Colaboradores em situação de suspensão do vínculo laboral ou após a cessação do mesmo, nos termos prescritos na Lei, devem comprometer-se durante o exercício das suas funções, em caso de suspensão ou cessação a qualquer título, manter a devida reserva de confidencialidade e descrição inerentes às funções, sob pena da aplicação das sanções legalmente prescritas.

4. Como excelência e forma de superação, os Colaboradores devem no seu dia-a-dia atuar de forma perseverante e encarar a adversidade como um desafio e uma oportunidade de melhoria contínua. No exercício das suas funções devem sistematicamente atualizar as competências requeridas para o desempenho profissional, encarar a formação profissional como uma valorização pessoal e contribuir para a otimização dos processos que conduzam ao aumento da eficácia e eficiência, devendo atuar com espírito de iniciativa e tendo em vista uma melhoria contínua dos serviços prestados pela instituição e pela sua imagem.

5. Os Colaboradores estão obrigados ao dever de cooperação com o objetivo de garantir o cabal desempenho das funções que lhes estão atribuídas.

Artigo 16.º | Dever de Custódia

Cada um dos Colaboradores do ISM é responsável pelo uso adequado e proteção dos ativos e dos recursos da Instituição, ficando, assim, obrigado a utilizar tais ativos e recursos para o respetivo fim social e a proteger os mesmos contra a fraude, furto, alteração ou perda decorrente de atos próprios e/ou de terceiros, velando pela sua conservação e pelo seu bom uso.

Artigo 17.º | Dádivas, Recompensas ou Outros Benefícios

Em respeito pelos princípios da transparência, da imparcialidade e da independência os Colaboradores do ISM estão impedidos de receber quaisquer oferendas, pagamentos ou outros benefícios de cliente, fornecedor e/ou beneficiário, que de qualquer forma se relacionem com a sua atividade no ISM.

Artigo 18.º | Segurança e Saúde no Trabalho, Abuso de Substâncias

Os Colaboradores devem cumprir as ordens e instruções dos seus superiores hierárquicos em matéria de segurança e saúde no trabalho, devendo, nomeadamente, abster-se do consumo de álcool ou drogas no exercício das suas funções.

Artigo 19.º | Competência, Rigor, Zelo e Eficiência

Os Colaboradores devem exercer a sua atividade com o máximo zelo e rigor técnico promovendo a melhoria contínua dos padrões de qualidade do serviço prestado pelo ISM, deles se esperando, nomeadamente:

a) Que conheçam e atuem de acordo com as normas e instruções aplicáveis ao exercício da sua função,

b) Que procurem continuamente aperfeiçoar e melhorar os seus conhecimentos,

c) Que colaborem com os demais estabelecimentos ou serviços do ISM na melhoria contínua dos serviços prestados.

Artigo 20.º | Lealdade

1. Para além do adequado desempenho das tarefas de que forem incumbidos, os colaboradores deverão proceder de forma transparente, mantendo os seus superiores hierárquicos e outros Colaboradores intervenientes nos mesmos processos ao corrente do seu trabalho.

2. É contrária ao dever de lealdade a omissão de factos ou informações que possam afetar o bom nome, a integridade, ou a qualidade dos serviços prestados pelo ISM, os quais devem ser sempre reportados de acordo com critérios de prudência e razoabilidade e pelos canais hierárquicos adequados.

3. Os Colaboradores devem, na sua conduta profissional, agir de forma leal, solidária e cooperante, com respeito e verdade para com a Instituição, gerando confiança na sua ação, promovendo uma cultura de integridade, rigor e credibilidade do trabalho desenvolvido pelo ISM. Exceto quando mandatados para o efeito, os Colaboradores não podem emitir juízos e/ ou declarações públicas acerca do ISM, quando possam pôr em causa a sua imagem institucional, em especial fazendo uso de meios de comunicação social, nestes se incluindo redes sociais ou outros meios de disseminação de informação.

Artigo 21.º | Imparcialidade e Prevenção de Conflitos de Interesses

1. Entende-se que existe conflito de interesses, atual ou potencial, sempre que os Colaboradores ou os membros dos órgãos estatutários tenham um interesse pessoal ou privado em determinada matéria que possa influenciar direta ou indiretamente, o desempenho imparcial e objetivo das suas funções profissionais.

2. Por interesse pessoal ou privado entende-se qualquer potencial vantagem para o próprio, para os seus familiares e afins, para o seu círculo de

amigos, para outro Colaborador do ISM, para empresa em que tenha interesses ou instituição a que pertença. Qualquer situação de acumulação de funções públicas ou privadas deve ser previamente autorizada pelo órgão máximo da instituição, nos termos da lei.

3. Os eventuais conflitos de interesses de qualquer Colaborador sujeito ao regime deste Código deverão ser imediatamente comunicados aos responsáveis hierárquicos do respetivo serviço, no caso de colaboradores ou ao Conselho Coordenador, no caso de membros deste Conselho ou de Comissões Diretivas.

Artigo 22.º | Proteção de Dados Pessoais e Deveres de Confidencialidade

1. É dado conhecimento ao Colaborador que o ISM tem instituída uma Política de Proteção de Dados vertida em documento próprio com esta denominação, disponível em www.institutosmiguel.org na sua sede e nos estabelecimentos e serviços que não funcionam junto desta.

2. O ISM declara cumprir integralmente o disposto na legislação sobre privacidade e proteção de dados pessoais em vigor.

3. O ISM garante ainda que utiliza os dados pessoais do colaborador no âmbito do contrato de trabalho celebrado, para cumprimento das obrigações legais dele decorrentes e permanecendo na posse dos mesmos após esse momento, para cumprimento dos prazos legais obrigatórios de conservação que forem aplicados em cada caso, ou quando exista um interesse legítimo daquela.

4. Informa-se o colaborador de que todos os dados pessoais recolhidos serão tratados, na pendência da relação laboral, e enquanto existir alguma obrigação legal, interesse legítimo, interesse público, ou consentimento, de acordo com o previsto na Política de Privacidade e Tratamento de Dados Pessoais instituída na Instituição.

5. Informa-se ainda que os titulares dos dados pessoais têm o direito de acesso, retificação e oposição ao tratamento dos seus dados pessoais (sem prejuízo das restrições a estes direitos legalmente definidas), podendo em qualquer altura pedir informações sobre que dados pessoais são tratados e sobre a forma como o são, bem como poderão proceder à alteração dos mesmos.

6. Em caso de violação de dados, o ISM obriga-se a notificar a Autoridade de Controlo competente, bem como a comunicar tal ocorrência ao colaborador quando esta implicar um risco elevado nos seus direitos.

Artigo 23.º | Dos Beneficiários

A conduta dos Colaboradores nas relações com os beneficiários da ação do ISM deve pautar-se por práticas honestas, transparentes, esclarecidas, profissionais e diligentes por forma a desenvolver vínculos humanizados de confiança e credibilidade, dessa forma contribuindo para o sucesso e credibilidade da Instituição.

Capítulo IV - PROCEDIMENTO INTERNO

Artigo 24.º | Infrações

Sempre que o ISM tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta, e no caso de o infrator ser colaborador sujeito ao poder disciplinar do ISM, 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.

A instauração de procedimento disciplinar não prejudica a responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar relativamente a quaisquer destinatários do presente Código de Conduta que cometam infrações que àquelas correspondam.

Os destinatários do presente Código de Conduta têm o dever de denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação contraordenacional ou criminal pelas entidades competentes.

Artigo 25.º | Denúncia

O Colaborador que considere ser alvo de assédio no trabalho reportará a situação ao seu superior hierárquico, ou superior hierárquico deste, caso o primeiro seja parte envolvida.

Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio ou que um Colaborador praticou infração disciplinar por práticas de assédio podem participá-la a qualquer superior hierárquico daquele e devem prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.

As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções no ISM são objeto de queixa, a efetuar por dirigente do ISM, pela vítima ou por qualquer Colaborador que deles tenha conhecimento, junto da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT).

Caso se comprove que a denúncia não é verdadeira, pode haver lugar a procedimento judicial, designadamente com fundamento na prática de um crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos do artigo 365.º do Código Penal.

Artigo 26.º | Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia

A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo discriminação precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da vítima e do assediante, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.

A denúncia, participação ou queixa relativas a situações de assédio no trabalho, deve ser dirigida à Comissão Diretiva do respetivo estabelecimento, ou ao Conselho Coordenador caso o primeiro seja parte envolvida.

A Autoridade para as condições de Trabalho, em cumprimento do estabelecido no nº 1 do artigo 4.º da Lei 73/2017 de 16 de agosto, disponibiliza formulário em

<https://portal.act.gov.pt/Pages/queixa-denuncia.aspx>, para a receção de queixas de assédio em contexto laboral.

Artigo 27.º | Proteção ao denunciante e testemunhas

Terá direito a regime de proteção o denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio.

Salvo quando atuem com dolo, têm direito a proteção os 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.

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.

Os destinatários do presente Código de Conduta que denunciem infrações ao mesmo de que tenham tido conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

Artigo 28.º | Responsabilidade da Instituição

A reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, será da responsabilidade da Instituição conforme legislação em vigor.

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 Colaborador.

Quando esteja em causa a prática de assédio, fica vedada a dispensa da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória.

Capítulo V – DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 29.º | Entrada em Vigor, Vigência, Cumprimento

O presente Código constitui um compromisso por parte de todos os Colaboradores para com a Instituição na qual desempenham ou desempenharam funções.

O seu desrespeito ou incumprimento deve ser reportado superiormente, para atuação legalmente prevista, designadamente de âmbito disciplinar, quando violados deveres, gerais ou especiais, legalmente previstos.

1. O presente Código entra em vigor na data da divulgação por todos os estabelecimentos e serviços do ISM e obriga, sem exceção, todos aqueles abrangidos pelo seu âmbito tal como nele definido, não lhes sendo lícito a invocação de desconhecimento e/ou obscuridade como causa de exclusão de culpa e/ ou responsabilidade.

2. O presente Código apenas pode ser alterado, modificado e/ou substituído, total e/ ou parcialmente, por decisão do Conselho Coordenador do ISM.

3. A violação de qualquer norma e/ ou princípio subjacente, imanente ao presente Código de Ética, pode implicar para o incumpridor a abertura de um procedimento disciplinar.

4. As dúvidas e omissões suscitadas na interpretação e aplicação do Código de Conduta, serão resolvidas pelo Conselho Coordenador do ISM.

Revisto e aprovado em reunião do Conselho Coordenador do Instituto de São Miguel, aos 7 dias do mês de julho de 2023.

Lavrado em Ata n.º 413.

V2-2023

FIM