

Código de Conduta

ENQUADRAMENTO

O presente Código de Conduta pretende materializar um conjunto de princípios, valores e normas de comportamento que inspiram, influenciam e são intrínsecos a toda a atuação desenvolvida pela Fraterna – Centro Comunitário de Solidariedade Social, C.I.P.R.L (doravante abreviadamente designada apenas por Fraterna ou Instituição), quer no âmbito da prossecução da sua missão e da sua visão, quer no exercício das atividades que lhe servem de suporte.

A divulgação e o conhecimento público dos princípios e valores éticos por meio de um Código de Conduta (que mais não é do que a formalização dos compromissos éticos da organização) contribui para o cumprimento dos objetivos organizacionais, sendo que o presente documento pretende concretizar os princípios e valores da Instituição, de forma a que os mesmos sejam refletidos na conduta dos seus trabalhadores, os quais devem seguir um padrão de comportamento digno e exemplar.

Espera-se, assim, que todas as pessoas que se relacionam com a Instituição demonstrem, no exercício das suas funções, uma conduta de total retidão, pautada pelo respeito e urbanidade, de forma a que a organização e os diferentes públicos com os quais interagem possam aferir e identificar a integridade e probidade das pessoas ao serviço da Fraterna.

A integridade e respeitabilidade dos serviços prestados e dos trabalhadores da Instituição requer mais do que o simples cumprimento da lei, visando o presente documento a afirmação dos princípios e valores comuns da Fraterna, identificando referências éticas e morais de conduta profissional que respeitam especificamente à sua atividade, cuja importância para a vida dos cidadãos – e para a atividade privada em geral – deve estar subordinada a referências que resistam ao mais rigoroso escrutínio público.

O presente Código de Conduta deve, assim, constituir uma referência na atuação da Instituição, evidenciando a todos, e em especial àqueles com quem contacta e se relaciona, interna e externamente, a existência de uma organização



credível e de confiança, pautada pelo rigor, retidão e cumprimento das normas legais aplicáveis.

Simultaneamente, este Código tem também como intuito prevenir e combater a prática de assédio no trabalho e pretende, nos termos da Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto, servir de referência aos seus destinatários, garantindo a salvaguarda da integridade moral dos trabalhadores e de todas as pessoas que se relacionam com a Instituição, assegurando o direito a condições de trabalho dignas, que respeitem a dignidade individual de cada um.

A Instituição compromete-se, assim, a defender os valores da não discriminação, igualdade, respeito e do combate ao assédio no trabalho.

ÂMBITO DE APLICAÇÃO E PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 1.º

Destinatários

O presente Código de Conduta destina-se a todos os membros dos Órgãos Sociais, trabalhadores ou colaboradores (independentemente do vínculo contratual), utentes e quaisquer pessoas que participem ativamente nas atividades da Fraterna ou se relacionem com a Instituição, as quais devem compreender o seu conteúdo, respeitá-lo e aplicá-lo enquanto membros da Instituição e nas relações que decorram do exercício das suas funções.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

No exercício das suas funções, ou fora delas, todas as pessoas ao serviço da Instituição devem assumir e difundir uma cultura de retidão e integridade, com o sentido de serviço público, com vista a assegurar e fomentar uma imagem de responsabilidade, independência e integridade, valorizando a qualidade, o rigor e a credibilidade do serviço prestado.

Artigo 3.º

Base Legal de Atuação

No exercício das suas funções, todos os trabalhadores devem estar exclusivamente ao serviço da Instituição, estando sujeitos ao cumprimento da Constituição da República Portuguesa (CRP) e da Lei, devendo ter uma conduta responsável, isenta e eticamente exemplar em todos os momentos e em quaisquer circunstâncias.

Artigo 4.º

Princípios Gerais

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, todas as pessoas ao serviço da Instituição devem atuar sempre tendo em vista a prossecução dos interesses da Fraterna e no respeito pelos princípios éticos e morais referidos no presente Código, sem prejuízo da especial atenção que merecem os princípios da diligência, urbanidade, legalidade, respeito, não discriminação, igualdade e combate ao assédio no trabalho.
2. As pessoas ao serviço da Instituição não podem adotar quaisquer comportamentos discriminatórios sobre qualquer outra pessoa, com base na sua raça ou etnia, sexo, orientação sexual, idade, incapacidade ou deficiência física ou psíquica, opinião política, ideologia, religião ou crença, ou qualquer outro motivo.

VALORES E PRINCÍPIOS

Artigo 5.º

Valores e Princípios Especiais

1. A missão e visão da Instituição são refletidas na prática de comportamentos internos exemplares, os quais servem como base da identidade coletiva da Fraterna e de todos os seus trabalhadores e colaboradores, destacando-se referenciais de progresso civilizacional e de boa governação, alicerçados no(a):
 - a. Compromisso com a melhor resposta para as necessidades dos cidadãos e das empresas;
 - b. Atuação caracterizada pela imparcialidade, igualdade, lealdade e integridade;



- c. Promoção do diálogo como essência e metodologia para o respeito, promoção e aplicação dos princípios e dos direitos fundamentais do trabalho, preferenciando-se uma linguagem acessível, clara, rigorosa e precisa, de forma a que todos a possam facilmente compreender;
- d. Conhecimento das necessidades atuais e futuras dos utentes e clientes da Instituição, enquanto ponto de partida para o bom desempenho dos serviços da Fraterna;
- e. Trabalho de equipa com o intuito de criação de sinergias para a prossecução de objetivos comuns, encontrando-se um compromisso entre a pertinência, eficiência e eficácia;
- f. Valorização, motivação e bem-estar de todos os trabalhadores e colaboradores.

2. Os princípios éticos e morais que norteiam o exercício de funções na Fraterna são, essencialmente, os seguintes:

- a. Independência;
- b. Integridade;
- c. Lealdade;
- d. Responsabilidade;
- e. Transparência;
- f. Objetividade e imparcialidade;
- g. Igualdade e não discriminação.

Artigo 6.º

Princípio da Independência

1. No exercício das suas funções, os trabalhadores e colaboradores da Instituição gozam de autonomia técnica.
2. Para o efeito, devem pautar as suas posições pelo rigor técnico, de modo a garantir uma atuação independente e isenta em relação a interesses particulares e a pressões internas ou externas de qualquer natureza, não sendo influenciáveis a tentativas de interferências que, de forma direta ou indireta, visem condicionar o resultado final do trabalho desenvolvido.

3. O trabalho desenvolvido pelos trabalhadores e colaboradores deve ser suportado em regras e procedimentos, parâmetros de rigor e qualidade, inerentes à própria atividade da Fraterna, respeitando-se as orientações internas e normas nacionais e internacionais, devendo garantir-se a independência absoluta entre os interesses pessoais e os interesses da Fraterna, de forma a acautelar a fidelidade e confiança na Instituição e no seu trabalho.

4. Os trabalhadores e colaboradores da Instituição devem ter atenção a quaisquer eventuais conflitos de interesse que possam ter com a Instituição, nomeadamente situações em que os seus interesses pessoais possam interferir com os interesses daquela e com a sua capacidade de atuar justa e imparcialmente em nome desta.

5. Caso se admita existir qualquer potencial conflito de interesses, deve o mesmo ser comunicado à Direção da Instituição, de forma a serem tomadas as medidas adequadas aos interesses de todos.

Artigo 7.º

Princípio da Integridade

Os trabalhadores e colaboradores da Instituição devem reger a sua conduta segundo critérios de honradez, justiça e integridade, devendo atuar, em todos os contextos e em todas as tarefas que lhes sejam determinadas ou sejam inerentes ao exercício das suas funções, segundo critérios de honestidade e boa-fé.

Artigo 8.º

Princípio da Lealdade

Sem prejuízo das disposições da legislação laboral aplicáveis, os trabalhadores e colaboradores da Instituição devem ter um comportamento leal perante a Instituição, não praticando quaisquer atos que prejudiquem a mesma, abstendo-se da prática de qualquer ato concorrencial e empenhando-se em salvaguardar a sua credibilidade, boa imagem e prestígio, estando cientes que a imagem da Fraterna é resultado de todas as condutas pessoais e profissionais de todas as pessoas que estão e estiveram ao seu serviço.



Artigo 9.º

Princípio da Responsabilidade

Os trabalhadores e colaboradores da Fraterna devem:

- a. Observar os mais elevados padrões de conduta pessoal e pautar o seu comportamento de forma a que não existam suspeitas acerca da sua integridade, lealdade, imparcialidade e compromisso com a missão e os valores da Instituição e com o interesse público geral, sendo dignos de respeito e confiança;
- b. Atuar com justiça, equidade e de acordo com as suas funções, contribuindo para o eficaz funcionamento dos serviços da Fraterna;
- c. Promover a cooperação e o bom relacionamento entre todos os trabalhadores e colaboradores;
- d. Cumprir todas as funções que lhe são cometidas de forma diligente, assídua e pontual, com lealdade, competência e zelo;
- e. Guardar sigilo sobre as informações que obtiverem em virtude do exercício das suas funções na Instituição;
- f. Respeitar e tratar com a devida urbanidade e respeito todas as pessoas que se relacionem com a Instituição, nomeadamente as pessoas pertencentes aos Órgãos Sociais, superiores hierárquicos, colegas, utentes, clientes ou demais pessoas que contactem com a Fraterna;
- g. Não praticar quaisquer atos que prejudiquem a Instituição e os seus utentes ou clientes;
- h. Obedecer à entidade empregadora e aos seus superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina no trabalho;
- i. Respeitar todos os procedimentos e regras de funcionamento da Instituição, e todas as normas legais aplicáveis;
- j. Zelar pelo bom estado e conservação do material e demais equipamentos da Instituição, ou de qualquer pessoa que se relacione com a Instituição;
- k. Cumprir e fazer cumprir com as regras de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- l. Não lesar os interesses patrimoniais da Instituição;



- m. Cuidar e responsabilizar-se pela conservação de todo o tipo de material ou mercadoria que lhe for entregue, comprometendo-se a mantê-lo em perfeito estado de conservação;
- n. Comunicar as suas ausências com antecedência, remetendo, quando e logo que possível, prova do motivo justificativo.

Artigo 10.º

Princípio da Transparência

Os trabalhadores e colaboradores da Instituição devem atuar de forma transparente, isenta, sincera e leal, procurando dar resposta às necessidades de todas as pessoas que se relacionem com a Fraterna.

Artigo 11.º

Princípio da Objetividade e Imparcialidade

1. A objetividade e imparcialidade devem ser observadas em todo o trabalho efetuado pelos trabalhadores e colaboradores da Instituição, devendo todas as informações e/ou pareceres técnicos emitidos ter como suporte as evidências recolhidas nas diligências instrutórias ou averiguativas realizadas, de acordo com o enquadramento legal aplicável.
2. Todos os trabalhadores e colaboradores da Instituição devem partilhar mutuamente conhecimentos e informação de forma objetiva e imparcial, em prol do eficaz funcionamento dos serviços da Fraterna.

Artigo 12.º

Princípio da Igualdade e não Discriminação

1. A atuação dos trabalhadores e colaboradores da Instituição não pode, de qualquer forma, privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever, alguém em razão da ascendência, sexo, orientação sexual, raça, etnia, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social.
2. Os trabalhadores e colaboradores da Instituição devem demonstrar consideração e respeito por todas as pessoas que se relacionem com a Fraterna, abstendo-se da prática



de qualquer comportamento abusivo e evitando quaisquer condutas que possam ser consideradas ofensivas.

PROTEÇÃO DE DADOS

Artigo 13.º

Proteção de Dados

Todas as pessoas que estejam ao serviço da Instituição e que tenham acesso a dados pessoais relativos a quaisquer outras pessoas, singulares ou coletivas, conhecidos em virtude do exercício das suas funções, devem, além do respeito pelas disposições legais, regulamentares e contratuais aplicáveis, usar da maior prudência no tratamento e utilização desses dados, assegurando a respetiva confidencialidade, mais se abstendo, em particular, de os comunicar a qualquer pessoa não autorizada, mesmo que esteja ao serviço da Instituição.

Artigo 14.º

Finalidade do Tratamento

Os dados pessoais dos trabalhadores e colaboradores da Instituição podem ser recolhidos e tratados pela Instituição, desde que tal tenha as seguintes finalidades:

- a. Gestão administrativa e de Recursos Humanos;
- b. Cálculo e pagamento de retribuições, prestações, abonos e subsídios, ou tratamento de outros assuntos relacionados com estas matérias retributivas ou compensatórias;
- c. Cálculo e retenção na fonte relativos a descontos na remuneração, obrigatórios ou facultativos, decorrentes de disposição legal;
- d. Cumprimento de decisão ou sentença judicial, ou tratamento de pedidos por si formulados;

Artigo 15.º

Categorias de dados pessoais a recolher

Para as finalidades referidas no artigo que antecede, a Instituição poderá recolher e tratar os dados pessoais constantes nos documentos originais e respetivas cópias que lhe forem facultados, nos quais sejam mencionadas as seguintes informações:

- a. Dados de identificação;
- b. Situação familiar;
- c. Dados relativos à atividade profissional;
- d. Dados relativos a retribuições e contribuições
- e. Outros dados com relevância para a Instituição.

Artigo 16.º

Prazo de conservação de dados

1. Para a finalidade de gestão administrativa e de Recursos humanos, os dados dos trabalhadores e colaboradores podem ser conservados por um período de um ano após a cessação do contrato de trabalho.
2. Para efeito de matérias relacionadas com as retribuições, prestações, contribuições, abonos, subsídios ou outros assuntos de carácter retributivo, os dados dos trabalhadores e colaboradores podem ser conservados por um período máximo de cinco anos após a cessação do contrato de trabalho.
3. Os prazos de conservação dos dados poderão ser prolongados, por motivos da existência de ação judicial, até ao prazo de seis meses após a transferência dos dados às instituições judiciais ou ao trânsito em julgado da sentença.
4. Para efeitos de matérias relacionadas com pensões, previdência ou do pagamento de prestações complementares posteriores, devidas em momento posterior à cessação do contrato de trabalho, os dados necessários à prova da qualidade de trabalhador, tempo de serviço e evolução da remuneração poderão ser conservados até três anos após a ausência da respetiva finalidade.



Artigo 17.º

Destinatários dos dados

São destinatários dos dados:

- a. As entidades a quem os dados devam ser comunicados por força de disposição legal ou a pedido do titular dos dados;
- b. As instituições financeiras que gerem as contas da Instituição, destinadas ao pagamento da retribuição dos trabalhadores;
- c. As entidades gestoras de Fundos de Pensões ou do Regime de Previdência;
- d. As companhias de seguro com as quais é celebrado contrato de seguro de acidentes de trabalho ou de acidentes pessoais.

Artigo 18.º

Direitos dos trabalhadores

1. Os trabalhadores da Instituição gozam dos direitos de informação, acesso e oposição ao tratamento dos dados pessoais, em conformidade com a legislação aplicável.
2. Para exercer o direito de acesso, os trabalhadores têm de apresentar um pedido escrito ao responsável da Instituição, suportando o pagamento de uma taxa, correspondente ao montante divulgado na data do pedido.

DO ASSÉDIO

Artigo 19.º

Assédio

Considera-se assédio todo o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, sob a forma verbal, não-verbal ou físico, 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.

Artigo 20.º

Da proteção contra o assédio

Todos os trabalhadores e colaboradores da Instituição devem sentir-se protegidos contra qualquer tipo de assédio, praticado sob qualquer forma, incluindo por meios eletrónicos ou outro qualquer tipo de comunicação, que possa afetá-los no seu local de trabalho ou em qualquer outro local em que exerçam funções

Artigo 21.º

Comportamentos ilícitos

1. Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, suscetíveis de configurarem a prática de assédio moral:

- a. Desvalorização e desqualificação sistemática do trabalho de colegas ou subordinados;
- b. Promoção de isolamento social;
- c. Ridicularização, de forma direta ou indireta, de uma qualquer característica pessoal;
- d. Ameaças recorrentes de despedimento;
- e. Estipulação sistemática de objetivos ou prazos impossíveis de cumprir;
- f. Atribuição sistemática de funções estranhas ou desadequadas à respetiva categoria profissional;
- g. Não atribuição de quaisquer funções, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- h. Apropriação de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados, sem identificação do autor dos mesmos;
- i. Os atos de desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores, forçando o seu isolamento perante os outros;
- j. Sonegação sistemática e injustificada de informações necessárias ao desempenho de funções ou relativamente ao funcionamento da Instituição;
- k. Divulgação de rumores e manifestação de comentários maliciosos ou críticas reiteradas;
- l. Enunciação sistemática de ordens ou instruções de trabalho confusas e imprecisas;



- m. Solicitações recorrentes de execução de trabalhos com urgência, sem que essa urgência seja necessária;
- n. Emissão sistemática e em público de críticas aos colegas de trabalho, subordinados ou superiores hierárquicos;
- o. Insinuação de que qualquer pessoa tem problemas mentais ou familiares;
- p. Ocorrência frequente de conversas, mesmo que em forma de brincadeira, com conteúdo ofensivo relacionado com o sexo, raça, orientação sexual, opção religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde, orientação política ou ideologia de outros colegas, subordinados ou superiores hierárquicos;
- q. Transferência de setor ou de local de trabalho, com o intuito de promover o isolamento;
- r. Comunicações aos gritos ou de forma intimidatória, física e verbalmente;
- s. Contagem do número de vezes que um trabalhador se desloca à casa de banho e do respetivo tempo de ausência do posto de trabalho;
- t. Criação sistemática de situações de stress, com o intuito de provocar cansaço, nervosismo ou inquietação nos trabalhadores ou colegas.

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

- a. repetição de observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual de uma pessoa;
- b. envio reiterado de desenhos, fotografias, imagens ou vídeos indesejados e de teor sexual;
- c. Realização de telefonemas, envio de cartas, SMS ou e-mails indesejados, de teor sexual;
- d. Promoção intencional de contacto físico não solicitado, ou provocação de abordagens físicas desnecessárias;
- e. Envio recorrente de convites para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que não pretende tais convites;
- f. Envio de convites e pedidos de favores sexuais associados, direta ou indiretamente, a promessas de obtenção de emprego ou melhorias das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional.



Artigo 22.º

Da prevenção contra o assédio

A Instituição compromete-se a implementar ações concretas de prevenção de assédio no trabalho, nomeadamente:

- a. Consultar regularmente os trabalhadores sobre a possível existência de comportamentos assediantes por parte de alguma das pessoas relacionadas com a Instituição;
- b. Fazer um acompanhamento permanente das condições e do ambiente de trabalho, de forma a identificar riscos e sinais de práticas assediantes;
- c. Propor medidas de prevenção e combate ao assédio;
- d. Assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de denúncias, assegurando-se de que os mesmos observam as normas legais em matéria de confidencialidade e de processo de tratamento da informação;
- e. Garantir a inexistência de represálias sobre os denunciantes;
- f. Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;

Artigo 23.º

Formalização de denúncias

1. 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.
2. Os denunciantes da prática de uma qualquer situação de assédio deverão efetuar a sua denúncia no Canal de Denúncias disponibilizado no sítio da internet da Instituição (<https://www.fraterna.org/>), sendo encaminhados para o referido Canal (<https://fraterna.roboyo.pt/reporting-channel>).
3. A denúncia deve ser, se possível, o mais detalhada, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da(s) vítima e do(s) assediante(s), bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial eventualmente existentes.



Artigo 24.º

Regime de proteção ao denunciante e testemunhas

1. A Instituição assegura o seguimento seguro da denúncia, a fim de garantir a integridade e preservação desta, a confidencialidade da identidade do denunciante e de terceiros mencionados na denúncia, e o impedimento de acesso à denúncia a pessoas não autorizadas até à dedução da acusação, garantindo-se a tramitação célere dos procedimentos instaurados no seguimento daquela, e a aplicação das medidas adequadas para punir e prevenir a sua repetição.
2. Aos denunciantes e às testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio será assegurado um regime específico de proteção, sendo-lhes assegurado o anonimato caso assim pretendam e não podendo, sob qualquer forma, ser prejudicados por causa dessa sua qualidade.
3. Salvo se atuarem com dolo, será garantida proteção especial aos denunciantes e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados em virtude da ocorrência de assédio, não podendo ocorrer qualquer tipo de retaliação ou os mesmos serem sancionados disciplinarmente até trânsito em julgado da respetiva decisão.
4. Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, se esta tiver lugar até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

Artigo 25.º

Infrações

1. Sempre que a Instituição tomar conhecimento da violação das disposições constantes no presente Código de Conduta, e no caso de a pessoa infratora ser trabalhadora da Instituição e estiver sujeita ao poder disciplinar, será instaurado processo disciplinar, a iniciar-se no prazo de 60 (sessenta) dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.
2. A instauração de procedimento disciplinar não prejudica a responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar relativamente a qualquer destinatário do presente Código que cometa uma qualquer infração.

Artigo 26.º

Responsabilidade da Instituição

1. A Instituição é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, cujos termos são fixados pelo Governo em regulamentação própria.
2. A prática de assédio pela Instituição ou por algum seu representante, devidamente comprovada, e denunciada à Autoridade para as Condições de Trabalho, constitui justa causa para a resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador.
3. Quando esteja em causa a prática de assédio, fica vedada a dispensa da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória.

Artigo 27.º

Vigência e divulgação

1. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção da Instituição e respetiva publicação, sendo imediatamente divulgado a todos os seus destinatários.
2. O presente Código de Conduta será disponibilizado no sítio da internet da Fraterna (<https://www.fraterna.org/>).

Aprovado em reunião de Direção, de 19/07/2026

A Direção,

Luisa Pedroso
[Assinatura]
[Assinatura]