



Odiana

**CÓDIGO
DE ÉTICA E BOA CONDUTA**

**APROVADO A 18 DE MAIO DE 2022
PELA PRESIDÊNCIA DA DIREÇÃO DA ASSOCIAÇÃO ODIANA**



Preâmbulo

A Odiana – Associação para o Desenvolvimento do Baixo Guadiana foi constituída em 1998 pelos municípios de Alcoutim, Castro Marim e Vila Real de Santo António. Conforme o preconizado nos seus estatutos tem como missão o desenvolvimento do Baixo Guadiana, o que exige um serviço pautado pelo rigor e transparência, não discriminação e da boa-fé, conferindo a todos os seus trabalhadores uma responsabilidade acrescida no que respeita à sua conduta e ao seu desempenho profissional.

Por outra parte, considerando a dignidade da pessoa humana e o direito à igualdade e à não discriminação e os normativos mais recentes em matéria de prevenção e combate ao assédio no trabalho, bem como as recomendações para sua prevenção, torna-se um dever essencial da ODIANA adoção de ferramentas que contribuam para a clarificação destes conceitos e consolidação dos mesmos junto dos seus trabalhadores e contexto em que se insere.

É neste contexto que se elabora o presente Código de Ética e Conduta, que visa dar a conhecer aos seus destinatários, às entidades públicas ou privadas, assim como à comunidade em geral, os princípios e valores pelos quais a ODIANA pauta a sua atividade, tendo em vista o desenvolvimento de relações baseadas na confiança e no respeito mútuo.

Este Código é elaborado tendo em conta o pautado no Código do Trabalho bem como na Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017 de 2 de outubro, e nas orientações veiculadas no Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho da CITE, de março de 2013.

Código de Ética e Boa Conduta

Artigo 1.º - Objeto

1. O presente Código de Ética e Boa Conduta, doravante designado por Código, estabelece um conjunto de princípios, regras e valores em matéria de ética e comportamento profissional que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas pelos trabalhadores da ODIANA nas relações profissionais entre si e com terceiros.

2. É uma ferramenta que procura contribuir para o reforço das garantias imprescindíveis em matéria de conciliação e mediação de conflitos de trabalho e de prevenção do assédio no local de trabalho, não substituindo contudo as disposições legais vigentes em matéria de direitos, deveres e responsabilidades de cargos dirigentes e os trabalhadores.

Artigo 2.º Âmbito de aplicação

O presente Código abrange todos os trabalhadores que exerçam funções na ODIANA, bem como os prestadores de serviços e estagiários profissionais, independentemente do vínculo ou posição hierárquica que ocupem, incluindo titulares de cargos dirigentes e Órgãos Sociais.

Artigo 3.º Princípios Gerais

No exercício das suas atividades, funções e competências, as pessoas identificadas no artigo anterior devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da ODIANA e em obediência aos seguintes princípios:

- a) “Princípio do serviço público” – atuar em qualquer circunstância para servir exclusivamente o bem comum e os cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre quaisquer outros interesses em presença;
- b) “Princípio da legalidade” – atuar em obediência ao quadro constitucional e legal vigente;
- c) “Princípios da justiça e da imparcialidade” – tratar, em qualquer caso, de forma justa e imparcial todos os cidadãos e demais entidades com que se relacionem, atuando de modo neutro e prossequindo o bem comum;
- d) “Princípios da colaboração e da boa-fé” – devem colaborar com quaisquer pessoas ou entidades com as quais se relacionem por forma a alcançar o resultado mais adequado possível ao cumprimento da sua missão, tendo em vista a realização do interesse da comunidade, e devem atuar por forma a não criar obstáculos ou dificuldades injustificáveis àquelas pessoas ou entidades;
- e) “Princípio da prestação de informação de qualidade” – prestar quaisquer informações que lhes sejam solicitadas ou que devam facultar aos destinatários da atividade administrativa desta Direção-Geral da forma mais completa, verdadeira, atual, clara, objetiva e rápida possível, tendo sempre em atenção o respeito pela lei e regulamentação vigentes;
- f) “Princípio da lealdade” – agir de forma leal, solidária e cooperante, quer entre si, quer com as pessoas e entidades, públicas e privadas, com as quais se relacionam no contexto das funções que lhes estão cometidas;
- g) “Princípio da integridade” – pautar a sua conduta por critérios de honestidade pessoal e profissional, não podendo adotar quaisquer atos que possam prejudicar os restantes

colaboradores ou as pessoas ou entidades com os quais se relacione;

- h) “Princípios da competência e da responsabilidade” – devem agir de forma brava e responsável, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional e no cumprimento rigoroso da sua missão;
- i) “Princípio da utilização responsável dos recursos” - devem assegurar a proteção, conservação e racionalização do património físico, tecnológico e financeiro da ODIANA, devendo os recursos disponíveis ser usados de forma eficiente, com vista à prossecução dos objetivos definidos, não os utilizando, direta ou indiretamente, em seu proveito pessoal ou de terceiros;
- j) “Princípio da urbanidade” – tratar a todos com quem se relacionam de forma cordial, respeitosa e ponderada, favorecendo a existência de um ambiente de trabalho salutar e de um relacionamento com as demais pessoas e entidades conciliatório e cooperante.
- k) “Princípio da igualdade e não discriminação” – não podem beneficiar ou prejudicar qualquer pessoa ou entidade em razão da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social, ou de qualquer outro fator que potencie a ocorrência de uma eventual desigualdade de oportunidade ou tratamento;
- l) “Princípio do combate ao assédio no trabalho” – não devem ser expressos comportamentos indesejados com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, por qualquer superior hierárquico (vertical) ou por trabalhadores subordinados (horizontal) bem como por terceiros que interajam com a ODIANA.
- m) “Princípio da proteção de dados pessoais” - Os trabalhadores da ODIANA que tomem conhecimento ou acedam a dados pessoais relativos a pessoas singulares ficam obrigados a respeitar as disposições legais relativas à proteção de tais dados, não os podendo utilizar senão para os efeitos legalmente impostos ou inerentes às funções que desempenham.

Artigo 4.º - Ambiente organizacional e relações interpessoais

1. Os trabalhadores e dirigentes da ODIANA, nas relações entre si, devem fomentar um bom ambiente de trabalho e promover a entajuda e o trabalho em equipa, adotando uma conduta norteada pelo respeito mútuo, pelo profissionalismo, pela cordialidade e pela honestidade.
2. . O assédio sexual e moral e a intimidação são contrários à política da Odiana e contra a promoção de condições dignas de trabalho, pelo que não será tolerado qualquer comportamento neste âmbito.
3. Constitui assédio o comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao 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.
4. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.
5. Constitui assédio moral discriminatório aquele em que o comportamento indesejado e hostil se baseia em fator discriminatório que não o sexo como, por exemplo, a orientação sexual ou a raça.
6. Constitui assédio moral não discriminatório aquele em que o comportamento indesejado não se baseia em fator discriminatório, mas que, pela sua conotação e insídia, tem os mesmos efeitos e visa afastar o trabalhador da empresa (mobbing).

Artigo 5º - Regimes sancionatórios

1. O incumprimento do disposto no presente Código pode, verificados que sejam os respetivos pressupostos legais, dar origem a responsabilidade disciplinar ou criminal.
2. Designadamente, a prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei e confere à vítima o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.
3. Podem ser vítimas de assédio quer os inferiores hierárquicos do (a) assediante, quer os superiores hierárquicos do (a) assediante, bem como qualquer pessoa que seja destinatária da prática de um ato de assédio.

Artigo 6º - Forma, conteúdo e meios de Denúncia

1. O conhecimento de qualquer situação de violação das disposições constantes do presente Código de Conduta dá lugar à abertura de procedimento disciplinar, nos termos do Código do Trabalho, se e quando aplicável.
2. O trabalhador/a que considere ser alvo de assédio no trabalho deve reportar a situação ao seu/sua superior hierárquico, e constitui obrigação de todas as pessoas às quais o presente Código se aplica denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.
3. As situações que, nos termos da Lei, possam configurar assédio, poderão ser alvo de queixa junto da Autoridade para as Condições do Trabalho e da Inspeção-Geral de Finanças, a efetuar por qualquer pessoa, para os endereços eletrónicos próprios, criados para o efeito, por aquelas entidades.
4. A Inspeção-Geral de Finanças e a Autoridade para as Condições de Trabalho, em cumprimento do estabelecido no n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto, disponibilizaram endereço eletrónico próprio [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx) para a receção de queixas de assédio em contexto laboral.

Artigo 7º - Publicitação e Divulgação

1. O presente Código de Conduta será objeto de publicitação, mediante afixação nos locais de trabalho bem como divulgado junto dos que iniciam funções.

Artigo 8º Entrada em vigor

1. O presente Código de Conduta entra em vigor na data da sua aprovação pela Direção da ODIANA e após divulgação geral conforme previsto no artigo 127.º n.º 1, k) conjugado com o artigo 24.º n.º 4 do Código do Trabalho.