

CÓDIGO DE CONDUTA

DE IGUALDADE, NÃO DISCRIMINAÇÃO E PROIBIÇÃO DE ASSÉDIO

(Artº 127º, nº 1, alínea k) do Código do Trabalho,
revisto pela Lei nº 73/2017, de 16 de agosto e pela Declaração de Retificação nº 28/2017 de 2 de outubro)

O presente “Código de Conduta” estabelece linhas de orientação em matéria de conduta profissional relativa às disposições gerais sobre igualdade e não discriminação e à proibição de assédio para todos aqueles que exercem funções e atividades profissionais ou de voluntariado na **OLHAR POENTE – ASSOCIAÇÃO DESENVOLVIMENTO** e rege-se pelas seguintes cláusulas:

Cláusula 1ª

A todos os trabalhadores é garantido o direito à igualdade, quer no acesso ao trabalho, quer no exercício do trabalho, qualquer forma de discriminação, designadamente em função de fatores discriminatórios previstos na lei.

Cláusula 2ª

Nenhum trabalhador da **OLHAR POENTE – ASSOCIAÇÃO DESENVOLVIMENTO** pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever, em função de fatores de discriminação legalmente definidos.

Cláusula 3ª

As políticas da **OLHAR POENTE – ASSOCIAÇÃO DESENVOLVIMENTO** relativas ao recrutamento, salário, promoções, formação e condições de trabalho obedecerão aos princípios de igualdade e de não discriminação previstos na lei, com proibição absoluta do assédio.

Cláusula 4ª

Constituem fatores de discriminação legalmente definidos: a ascendência, a idade, o sexo, a orientação sexual, o estado civil, a situação familiar, a situação económica, a instrução, a origem ou condição social, o património genético, a capacidade de trabalho reduzida, a deficiência, a doença crónica, a nacionalidade, a origem étnica ou raça, o território de origem, a língua, a religião, as convicções políticas ou ideológicas e a filiação sindical.

Cláusula 5ª

A **OLHAR POENTE – ASSOCIAÇÃO DESENVOLVIMENTO** incentiva o respeito e a cooperação entre todos os seus colaboradores (trabalhadores, voluntários, prestadores de serviço), promovendo um ambiente de trabalho respeitoso e digno, pelo que não serão toleradas e ficam, expressamente, vedadas quaisquer práticas que possam constituir assédio no trabalho.

Cláusula 6ª

Os colaboradores da **OLHAR POENTE – ASSOCIAÇÃO DESENVOLVIMENTO**, internamente ou em representação externa da mesma, devem pautar a sua atuação de acordo com os princípios e valores éticos inerentes à Associação, adotando comportamentos baseados na responsabilidade, no rigor e no respeito estrito pela dignidade e direitos das pessoas.

Cláusula 7ª

A proibição do assédio abrange as fases de recrutamento do trabalhador e de execução do vínculo contratual, incluindo-se a formação, a promoção, a carreira profissional e as condições de trabalho.

Cláusula 8ª

Considera-se assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao trabalho ou no próprio 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.

Cláusula 9ª

Constitui assédio sexual, o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido na cláusula anterior.

Cláusula 10ª

A **OLHAR POENTE – ASSOCIAÇÃO DESENVOLVIMENTO** tem uma política de “tolerância zero” ao assédio relacionado com o trabalho, incluindo trabalhadores, voluntários, clientes e fornecedores, qualquer que seja o meiodutilizado e mesmo que ocorra fora do local de trabalho.

Cláusula 11ª

A proibição dos comportamentos referidos é dirigida a todas as pessoas da **OLHAR POENTE – ASSOCIAÇÃO DESENVOLVIMENTO**, nomeadamente os que estejam em órgãos sociais, na direção, responsáveis porquaisquer centros, departamentos ou pessoas e os que não tenham quaisquer funções hierárquicas sobre quaisquer outros trabalhadores, designadamente voluntários e prestadoresde serviço.

Cláusula 12ª

Beneficiam da proteção da proibição da discriminação e do assédio todos os colaboradores da **OLHAR POENTE – ASSOCIAÇÃO DESENVOLVIMENTO**, qualquer que seja a sua posição, categoria profissional, antiguidade ou tipo de contratação.

Cláusula 13ª

Constitui obrigação de todos os colaboradores da **OLHAR POENTE – ASSOCIAÇÃO DESENVOLVIMENTO**, tenham ou não funções de direção ou responsabilidade sobre centros, departamentos ou pessoas, participar ao superior hierárquico e ao departamento de recursos humanos, quaisquer factos de que tenham conhecimento, no âmbito da Associação, que ofendam o direito à igualdade e à não discriminação dos trabalhadores, voluntários, prestadores de serviços, em função de fatores de discriminação acima apresentados ou à proibição, sob qualquer forma, no acesso ao trabalho ou no próprio trabalho.

Cláusula 14ª

Será objeto de procedimento disciplinar, com possibilidade de aplicação de sanção grave, o comportamento que constitua assédio e/ou que discrimine, ilegalmente, qualquer trabalhador.

Cláusula 15ª

A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.

Cláusula 16ª

O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos do processo, judicial ou contra-ordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

Cláusula 17ª

A prática de assédio denunciada à autoridade inspetiva na área laboral, praticada por empregador ou representante, constitui justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, juntamente com outros comportamentos que se traduzam em ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador.

Cláusula 18ª

Quem, efetivamente, praticar atos de discriminação e/ou assédio, no âmbito da **OLHAR POENTE – ASSOCIAÇÃO DESENVOLVIMENTO**, fica pessoalmente responsável pelas coimas que sejam aplicadas a esta, tendo de proceder ao ressarcimento dos montantes pagos, bem como por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, eventualmente excedentes, nos termos gerais de direito.

Após aprovação pela Direção, o presente Código entra em vigor na data da sua divulgação, nomeadamente no *site* da Instituição e junto dos diversos Centros e instalações da **OLHAR POENTE – ASSOCIAÇÃO DESENVOLVIMENTO**.

POLÍTICA DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

A Política de Gestão de Recursos Humanos da **Olhar Poente – Associação Desenvolvimento** é definida de acordo com a Visão, Missão e Valores, no sentido de garantir a existência de um conjunto de procedimentos e metodologias que contribuam diretamente para a melhoria dos processos de gestão e que permitam alcançar os objetivos do Sistema de Gestão da Qualidade a que nos propusemos, assegurando o envolvimento e a eficiência dos colaboradores.

Política de Recrutamento, Seleção e Retenção

A **Olhar Poente – Associação Desenvolvimento** assume uma estratégia que visa angariar candidatos com um perfil adequado aos requisitos das funções (selecionando os que pressupõem uma maior capacidade de adaptação aos postos de trabalho, com formação compatível e/ou experiência comprovada e/ou características pessoais que pressuponham uma rápida integração) e promover oportunidades para permitir a retenção dos colaboradores, mediante a aplicação de medidas que estimulem a satisfação, a motivação e o desenvolvimento pessoal e profissional, assentando em quatro pilares fundamentais: solidariedade, respeito pelas diferenças, interiorização da missão e dos valores da organização e capacidade para trabalhar em equipa.

- **Critérios para Recrutamento**

Os critérios para **recrutamento** baseia-se em fontes credíveis e que proporcionem a obtenção de número suficiente de candidaturas válidas, que reúnam os requisitos pretendidos para as várias funções, constantes no Manual de Descrição de Funções (ME.01), podendo ser consideradas as respostas a anúncios específicos e/ou a base de dados de candidaturas espontâneas, as quais terão a respetiva autorização para arquivo para esse fim, por parte dos remetentes.

- **Critérios para Seleção**

Os **critérios de seleção** para o preenchimento das vagas seguem os princípios de: **“igualdade de oportunidades e não-discriminação”**, garantindo-se condições iguais a todos os candidatos durante os processos de seleção, designadamente no que se refere ao género, raça, origem étnica e social, religião ou crença nas opiniões políticas ou quaisquer outras referentes a propriedade, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual; **“valorização das potencialidades”**, procurando-se determinar o conjunto de aptidões, características, conhecimentos e competências mais compatíveis com o perfil de exigências, de modo a fazer prever o sucesso na adaptação à função; **“identificação de pessoas-chave”**, para reconhecimento das expectativas dos recursos internos, com vista à priorização da mobilidade funcional e/ou geográfica, no sentido de estimular a motivação; e **“legalidade”**, no cumprimento integral da legislação laboral em vigor, garantindo a confidencialidade no tratamento dos dados.

Estes critérios estão na base da seleção dos candidatos, após a análise curricular e/ou das fichas de candidatura, a realização de entrevistas ao longo das várias fases do processo e, eventualmente, a aplicação de testes psicométricos, com vista à elaboração de um parecer que contribua para a decisão final para admissão de novos titulares, onde a entrevista tem a ponderação mais significativa, culminando o processo na avaliação clínica do Médico de Trabalho.

- **Critérios para Retenção**

As condições para **retenção** dos colaboradores prendem-se com a atenção e preocupação permanentes com a qualidade de vida no trabalho, o relacionamento interpessoal e a comunicação interna na organização. Pretende-se estimular a satisfação, o sentimento de realização e de pertença à Associação, incentivando-se o aperfeiçoamento das competências das equipas, apoiando cada um na definição dos próprios padrões e metas atuais e futuras de modo apropriado.

As dificuldades na disponibilização de recursos humanos no mercado de trabalho, constituem um crescente desafio de recrutar, seleccionar e reter recursos para o setor social, pelo que é analisado o grau de desenvolvimento dos colaboradores

para verificar se estão preparados para exercer as funções para as quais foram contratados, procurando-se identificar as posições estratégicas e as pessoas certas para o seu preenchimento, com vista a uma adequada gestão de talentos.

Política de Desenvolvimento, Melhoria e Aprendizagem

A **Olhar Poente – Associação Desenvolvimento** impulsiona o desenvolvimento dos seus colaboradores através da avaliação anual do seu desempenho mediante critérios partilhados, que visam avaliar a contribuição de cada um para os objetivos globais e efetuar o despiste das necessidades de formação, de modo a planear um conjunto de ações sistematizadas que permitam aumentar os conhecimentos operacionais/técnicos e melhorar os comportamentos a nível organizacional.

Tais medidas estão organizadas por grupos funcionais, não discriminando qualquer colaborador e tendo o propósito de estabelecer um conjunto de iniciativas e parcerias que contribuam para a aprendizagem contínua e o aperfeiçoamento das competências consideradas cruciais para o pleno desempenho funcional da organização.

Os colaboradores são incentivados a participar em ações de desenvolvimento pessoal e profissional, quer por iniciativa da organização, quer por sua própria iniciativa. A gestão, mediante a avaliação das necessidades apresentadas, financeiras ou em tempo de serviço, decide sobre os pedidos, disponibilizando e apoiando aqueles que melhor cumpram os interesses e objetivos da organização.

Os colaboradores têm um plano individual de desenvolvimento contido na avaliação anual do desempenho, sendo negociados objetivos com a hierarquia e analisados os graus de atingimento, a fim de apreciar a respetiva evolução.

A avaliação do clima organizacional feita anualmente pelos colaboradores através de questionários, contribui significativamente para a implementação de ações de melhoria neste âmbito.

Independentemente do mérito e empenhamento dos colaboradores, a Instituição reconhece potencial a todos em desenvolver as suas capacidades e índices de envolvimento nas equipas de que fazem parte.



DS.01.10. POLÍTICA DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Aprovado a: 12/07/2020
Rev:00

Neste sentido estimula essas capacidades através de iniciativas e medidas consideradas, anualmente, em função do clima organizacional e da avaliação de desempenho informadas através de comunicação interna.

POLÍTICA DE SEGURANÇA, SAÚDE E AMBIENTE

A **OLHAR POENTE – ASSOCIAÇÃO DESENVOLVIMENTO**, associação de referência na área social, da educação e da formação, está consciente da sua responsabilidade na gestão do impacto dos seus serviços na Sociedade.

Estabelece, assim, o compromisso da melhoria contínua para a proteção Ambiental e da Segurança das pessoas e bens, nos seus serviços, como contributo para um desenvolvimento sustentável.

Para isso, a **OLHAR POENTE – ASSOCIAÇÃO DESENVOLVIMENTO** compromete-se a:

- Consagrar a Segurança, Saúde e Proteção do Ambiente como valores fundamentais da Organização;
 - Assumir que a gestão da Segurança, Saúde e Ambiente é uma responsabilidade direta dos líderes e a prevenção de riscos uma responsabilidade de todos na Organização;
 - Promover a formação e o treino de todos os colaboradores nesta matéria, envolvendo parceiros e demais partes interessadas, comprometendo-os com as questões de Segurança, Saúde e Ambiente para que atuem proactivamente dentro e fora do ambiente de trabalho;
 - Aplicar as melhores práticas de gestão e soluções técnicas disponíveis, para além do cumprimento da legislação, nas estratégias de prevenção contínua mediante a identificação, controlo e monitorização de riscos para garantir a Segurança, Saúde e proteção do Ambiente;
 - Criar condições para que a Organização, como um todo, se mantenha permanentemente preparada para responder a emergências;
 - Assegurar a sustentabilidade de projetos, empreendimentos e produtos ao longo do seu ciclo de vida mediante a utilização de tecnologias, instalações, recursos e práticas que previnem ou minimizam consequências adversas;
-



OLHAR POENTE – ASSOCIAÇÃO DESENVOLVIMENTO

- Estabelecer metas e objetivos desafiadores, medindo e avaliando os resultados obtidos e tomando as ações necessárias à sua prossecução;
- Assegurar a utilização eficiente da energia e recursos e a incorporação de tecnologias seguras e inovadoras na gestão das suas atividades, minimizando o impacto, de forma a garantir a sustentabilidade da Organização e a proteção do ambiente;
- Informar e divulgar a presente Política, de forma responsável e transparente, às partes interessadas, comunicando o desempenho da Organização a nível de Segurança, Saúde e Ambiente.

A **OLHAR POENTE – ASSOCIAÇÃO DESENVOLVIMENTO** assume-se, portanto, como uma associação social e ambientalmente responsável, constituída por uma equipa motivada, competente e inovadora, empenhada em proteger o Ambiente, a Segurança e a Saúde dos seus colaboradores, satisfazer os Clientes e contribuir ativamente para o bem-estar da Sociedade.

POLÍTICA DE ÉTICA E CONFIDENCIALIDADE

OLHAR POENTE – ASSOCIAÇÃO DESENVOLVIMENTO assume, como prioridade da sua ação, o respeito integral da pessoa com deficiência intelectual e incapacidade.

Entende que a promoção dos direitos de cidadania destas pessoas tem efeito prático no seu desenvolvimento, no das suas famílias e da comunidade em geral, estimulando na sociedade uma atitude mais justa e inclusiva, o envolvimento das famílias e de todos os colaboradores da Instituição neste objetivo e é fundamental para assegurar uma postura organizacional, orientada para os valores assumidos.

Como instrumentos de referência, na defesa e promoção dos direitos das pessoas, assume os desígnios das convenções dos Direitos das Crianças, das Nações Unidas e dos Direitos das Pessoas com Deficiência e enquadra os princípios fundamentais de conduta, através da adoção do código de ética da CODEM. Estando os mesmos espelhados nas cartas dos direitos dos clientes e crianças que frequentam os serviços da organização.

A transparência do processo, a reserva da vida privada, dos direitos, das liberdades e garantias fundamentais, são também princípios da nossa ação no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais/sensível que só poderá ser efetuado se o titular/representante legal tiver dado seu consentimento, por escrito.

A forma como os dados pessoais e sensíveis dos clientes e restantes partes interessadas são tratados encontra-se descrita em procedimento interno, existindo por parte dos colaboradores/voluntários o compromisso de sigilo acerca da informação obtida, através de compromisso formal decorrente do vínculo existente com a organização e da tomada de conhecimento dos procedimentos existentes. Pretendendo assim assegurar que estes são tratados de forma lícita, com respeito pelo princípio da boa-fé e recolhidos para finalidades explícitas e legítimas.

A Instituição assegura, ainda, o cumprimento do referido no artigo 7.º da Lei de Proteção dos Dados Pessoais relativamente à proibição do tratamento dos «*dados pessoais referentes a convicções filosóficas ou políticas, filiação partidária ou sindical, fé religiosa, vida privada e origem racial ou étnica, bem como o tratamento de dados relativos à saúde e à vida sexual, incluindo os dados genéticos*» e integrará as medidas necessárias indo ao encontro do Regulamento Geral de Proteção de Dados (EU 2016/679) aplicável a partir de 25 de maio de 2018.