

**Código de Conduta
e
Manual de Prevenção e Combate à Prática de
Assédio no Trabalho**



HORAS DETERMINANTES
FORMAÇÃO PROFISSIONAL E CONSULTORIA



Revisão nº 1 em vigor desde 30/10/2024

Índice

Enquadramento	3
CAPÍTULO I – CÓDIGO DE CONDUTA	4
DISPOSIÇÕES GERAIS	4
ARTIGO 1º - Objeto e âmbito de aplicação.....	4
ARTIGO 2º - Objetivos.....	4
ARTIGO 3º - Missão Visão e Valores	4
ARTIGO 4º - Princípios Gerais	5
ARTIGO 5º - Política de Qualidade.....	5
ARTIGO 6º - Política de Igualdade e não discriminação	6
ARTIGO 7º - Política de Sustentabilidade e Ambiente.....	7
ARTIGO 8º - Política de Tratamento e privacidade dos dados pessoais	8
ARTIGO 9º - Política de Ambiente organizacional e relacionamento interpessoal	9
ARTIGO 10º - Política de Utilização de Recursos	9
ARTIGO 11º - Política de Conflito de interesses	9
CAPÍTULO II – PREVENÇÃO E COMBATE À PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO	10
DISPOSIÇÕES GERAIS	10
ARTIGO 12º - Destinatários e âmbito de aplicação	10
ARTIGO 13º - Princípios Gerais	10
ARTIGO 14º - Comportamentos ilícitos	10
ARTIGO 15º - Infracções	11
ARTIGO 16º - Regime de protecção ao denunciante e testemunhas	11
ARTIGO 17º - Responsabilidade da Horas Determinantes	12
ARTIGO 18º - Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia.....	12

Enquadramento

As Horas Determinantes, enquanto entidade formadora de alto nível orientada para a criação, transmissão e difusão do conhecimento e do saber de natureza profissional, requer o mais absoluto rigor e transparência, conferindo a todos os que nela trabalham uma maior responsabilidade no que respeita à sua conduta e desempenho.

O presente Código de Conduta e Manual de Prevenção e Combate à Prática de Assédio no Trabalho da Horas Determinantes, alinhado com o quadro jurídico em vigor e com as orientações preconizadas nesta matéria, visa contribuir para o reforço de uma cultura de rigor e transparência, estabelecendo os princípios e as regras de natureza ética e deontológica que devem presidir na atuação e no relacionamento pessoal e profissional de todos os trabalhadores e colaboradores que exercem funções na organização.

Tem 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 no sentido de garantir a salvaguarda da integridade moral dos trabalhadores e outros colaboradores, assegurando, designadamente, o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade individual de cada um/a.

A Horas Determinantes compromete-se a defender os valores da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho. Considera-se assédio todo o comportamento indesejado, sob forma verbal, não-verbal ou física, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger uma pessoa, de afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Deste modo, o Código ora aprovado, destina-se a melhorar a atitude individual e o comportamento dos trabalhadores com impacto positivo nos serviços da Horas Determinantes na comunidade em geral, a promover o clima de confiança e a consolidar os relacionamentos internos e externos existentes, reforçando, deste modo, a prossecução da respetiva missão e valores.

Pretende-se, por fim, partilhar e elevar os valores que orientam a Horas Determinantes, constituindo o presente Código um instrumento de enquadramento e apoio à ação da Horas Determinantes e ao desempenho do serviço que presta aos seus clientes.

CAPÍTULO I – CÓDIGO DE CONDUTA

DISPOSIÇÕES GERAIS

ARTIGO 1º - Objeto e âmbito de aplicação

1. O presente Código estabelece princípios e normas orientadoras pelas quais se devem pautar a atuação e o relacionamento pessoal e profissional de todos os trabalhadores em exercício de funções no na Horas Determinantes, independentemente do cargo, da carreira e da categoria em que se encontram, sem prejuízo da observância de outros deveres que lhes sejam legalmente impostos.
2. Os trabalhadores da Horas Determinantes, no momento da admissão ou de reinício de funções e sempre que se verifiquem alterações ao presente Código, é solicitada a assinatura da Declaração de Conhecimento e de Compromisso, que atesta a tomada de conhecimento do seu conteúdo e o compromisso quanto aos princípios e critérios orientadores nele definidos.
3. Estão ainda sujeitos ao presente Código, todas as pessoas que exerçam atividade ou prestem serviços nas instalações da Horas Determinantes ou nas suas delegações e dependências, independentemente da natureza do respetivo vínculo laboral.
4. Os trabalhadores da Horas Determinantes em situação de mobilidade ou cedência de interesse público a outras entidades ou cujo vínculo se encontre suspenso, permanecem adstritos aos deveres de conduta previstos no presente Código.
5. O disposto no presente Código não prejudica a aplicação de outros regimes jurídicos especiais de atividade ou conduta a que a Comunidade da Horas Determinantes esteja sujeita.

ARTIGO 2º - Objetivos

O presente Código visa, contribuir para o correto, digno e adequado desempenho de funções com elevados padrões de qualidade, responsabilidade, rigor e transparência na prestação dos serviços, no âmbito da missão e visão da Horas Determinantes, mediante:

- a) O aperfeiçoamento e a adoção de um sistema eficaz de prevenção e de combate à corrupção, assegurando mecanismos de segurança e qualidade;
- b) A clarificação e harmonização dos padrões de referência no exercício da atividade;
- c) Os mais elevados padrões de reserva e segredo profissional no acesso, gestão e processamento de toda a informação relevante ou sensível;
- d) Uma gestão transparente, responsável, criteriosa e prudente;
- e) Contribuir para a criação de ambientes de trabalho, atrativos e sustentáveis.

ARTIGO 3º - Missão Visão e Valores

A Horas Determinantes, implementa programas de formação para incentivar o crescimento dos colaboradores dentro da empresa. Reconhece que a diversidade e inclusão são fatores críticos, adotando políticas que promovem igualdade de oportunidades, mais e melhor emprego, conciliação da vida profissional e pessoal e igualdade de género. Esta estratégia consubstancia-se no cumprimento dos seguintes vetores:

- a) Missão: Ao longo do nosso trajeto, cultivamos um ambiente propício ao desenvolvimento pessoal e profissional, visando capacitar os nossos formandos com as competências essenciais para enfrentar os desafios do mercado contemporâneo. Acreditamos no poder transformador da formação, contribuindo para a construção de um futuro promissor para todos os que trilham o nosso caminho;
- b) Visão: Tornar-nos uma referência nacional em formação profissional, reconhecida pela nossa capacidade de adaptar os conteúdos às necessidades emergentes do mercado e da sociedade. Ambicionamos capacitar os formandos para não apenas conquistarem melhores oportunidades, mas também para serem agentes de mudança nas suas áreas de atuação, promovendo um desenvolvimento social inclusivo e sustentável em qualquer lugar do país;

- c) Valores: Em cada hora, em cada conquista, sublinhamos a importância do progresso. Guiados pelos princípios da responsabilidade social, integridade e sustentabilidade, comprometemo-nos a impactar positivamente não apenas os formandos, mas também a comunidade e o meio ambiente que nos rodeia. Priorizamos mais e melhor inclusão de pessoas em risco ou em situação de exclusão social.

ARTIGO 4º - Princípios Gerais

1. No exercício das suas funções, os trabalhadores da Horas Determinantes devem observar, na sua conduta, o interesse e os princípios gerais e éticos da atividade da organização.
2. Em especial, devem ser observados os seguintes princípios:
 - a) Integridade, traduzido num comportamento profissional pautado por elevados padrões éticos e adequado à dignidade e responsabilidade das funções exercidas, devendo atuar, em todas as circunstâncias, com primazia da honestidade, da lealdade e da boa-fé;
 - b) Independência e objetividade, exercendo as funções que lhes forem cometidas com autonomia técnica, objetividade e isenção em relação a interesses particulares e a pressões ou influências internas ou externas;
 - c) Competência e qualidade, correspondendo ao exercício de funções de forma tecnicamente adequada e responsável, orientado pelo rigor técnico, em conformidade com as políticas e normas aprovadas, bem como pelas melhores práticas da profissão e por parâmetros de elevada qualidade;
 - d) Responsabilidade, baseando a sua conduta no exercício competente e diligente das suas funções, com salvaguarda dos valores e da boa reputação da organização, orientada para a utilização racional dos recursos afetos à atividade pela Horas Determinantes ou colocados à sua disposição por outras entidades para o desempenho das respetivas funções, abstendo-se da utilização dos meios em proveito pessoal ou de terceiros;
 - e) Confidencialidade, pautando a sua atividade pela máxima discrição e sigilo sobre todos os factos, informações ou documentos cujo conhecimento advenha do exercício das respetivas funções ou em virtude desse exercício, devendo os trabalhadores observar parâmetros de adequação, necessidade e proporcionalidade no tratamento da informação a que acedam ou de que, por qualquer forma, tomem conhecimento e respeitar as disposições legais relativas à proteção de dados pessoais e as políticas e normas de segurança da informação;
 - f) Confiança e respeito institucional, adotando uma conduta profissional compatível com a missão e os valores da Horas Determinantes, agindo de forma leal, solidária e cooperante, em estrita observância pelos valores da igualdade e não discriminação, com respeito e verdade para com a organização, reforçando a confiança da comunidade na sua ação e reputação e promovendo uma cultura de integridade, rigor e credibilidade no trabalho desenvolvido;
 - g) Solidariedade e responsabilidade social, através dos quais os trabalhadores se comprometem a conduzir a sua atuação com respeito pelos valores da pessoa e dignidade humanas, da cidadania e da inclusão.

ARTIGO 5º - Política de Qualidade

A Horas Determinantes compromete-se com um serviço de qualidade enquadrando a sua atividade nos seguintes princípios, que constituem a sua Política da Qualidade:

1. Cumprir os requisitos dos/as clientes de forma a satisfazer as suas necessidades e na medida do possível, as suas expectativas.
2. Contribuir para a melhoria da imagem da formação profissional como instrumento de elevados índices de produtividade nas organizações.
3. Contribuir para o desenvolvimento de competências sociais promotoras da cidadania, da igualdade de género, da igualdade de oportunidades e da inclusão social.
4. Constituir-se como fator diferenciador no mercado através da diversificação e oferta de serviços, bem como de formação inovadora ao nível do conteúdo ou da forma.
5. Aumentar e/ou consolidar uma imagem de singularidade e competência a nível regional e nacional nas áreas da formação profissional e empresarial.
6. Otimizar a utilização de recursos humanos e técnicos.
7. Desempenhar atividades de forma eficaz e eficiente, através da melhoria contínua do sistema de certificação das entidades formadoras certificadas.

8. Cumprir a legislação inerente à atividade.
9. Estabelecer parcerias de colaboração, eficazes e sólidas, em áreas geográficas ou de atividades complementares.
10. Constituir uma bolsa de recursos humanos externos com qualificações adequadas que permita acrescentar mais valor à prestação de serviços.
11. Estimular o desenvolvimento de uma cultura organizacional assente na satisfação, envolvimento e formação profissional contínua dos seus colaboradores e deter informação clarificadora para todos/as os/as trabalhadores/as através de instrumentos como Manual de Acolhimento e Código de Boa Conduta para a prevenção e combate de assédio no local de trabalho.
12. Ser transparente e justa no desenvolvimento da sua atividade profissional para com todas as pessoas envolvidas.
13. Constituir regras e boas práticas promotoras da promoção igualdade, não discriminação, e de sustentabilidade económica, social e ambiental que contribuem para a qualidade dos nossos serviços.
14. Adotar mecanismos que garantam um efetivo respeito pelo princípio da salvaguarda de conflitos de interesses, prevenindo situações que possam objetivamente ser consideradas como constituindo um conflito de interesses.

ARTIGO 6º - Política de Igualdade e não discriminação

A Horas Determinantes compromete-se com práticas e atitudes promotoras da igualdade na implementação das suas operações relacionadas com a atividade formativa, independentemente do meio de financiamento das mesmas, enquadrando a sua atividade nos seguintes princípios que constituem a Política de Igualdade:

1. Respeitar as disposições aplicáveis da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, e os princípios de igualdade de género e não discriminação e acessibilidade para pessoas com deficiência referidos nos nº 1 a 3 do artigo 9.º do Regulamento (UE) n.º 2021/1060, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de junho de 2021.
2. Adotar mecanismos que garantam uma efetiva aplicação da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, criando as necessárias condições para a comunicação dos casos de não conformidade e de eventuais queixas relativas ao incumprimento das referidas disposições.
3. Contribuir muito fortemente para o desígnio de “Um futuro europeu sustentável: Resposta da UE à Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável” subscrito pelo Conselho Europeu, em 3 dimensões: económica, social e ambiental. De acordo com o Regulamento (UE) nº 2021/1057, a Estratégia Portugal 2030, o Programa Nacional de Reformas 2023 e a Lei das Grandes Opções 2023-2026, pretende-se contribuir muito fortemente para a realização dos seguintes Objetivos de Desenvolvimento Sustentável:
 - a. Potenciar uma educação/ formação inclusiva e de qualidade através das seguintes práticas:
 - i. Assegurar a igualdade entre homens e mulheres no acesso à formação de qualidade.
 - ii. Aumentar o número de adultas/os que obtenham qualificações.
 - iii. Garantir a igualdade de acesso à formação aos mais vulneráveis, incluindo as pessoas com deficiência.
 - iv. Aumentar a proporção de adultas/os com competências em TIC.
 - v. Promover temáticas sobre o desenvolvimento sustentável, igualdade de género e cidadania.
 - b. Promover a igualdade de género através das seguintes práticas:
 - i. Contribuir para o fim da discriminação contra as mulheres.
 - ii. Garantir a participação das mulheres e a igualdade de oportunidades na operação.
 - iii. Aumentar a participação das mulheres nas ações associadas às TIC.
 - c. Redução das desigualdades através das seguintes práticas:
 - i. Implementar mecanismos facilitadores da inserção profissional.
 - ii. Implementar mecanismos facilitadores da progressão profissional e/ou salarial.
 - iii. Promover a inclusão social e económica de todas/os.
 - iv. Garantir a igualdade de oportunidades.
4. Nos processos de seleção de participantes e formadoras/es bem como outras pessoas incluídas na atividade formativa, a Horas Determinantes assegura que nenhuma pessoa é discriminada por sexo, raça, cor ou origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual, desde que estejam cumpridos os requisitos de acesso ao curso e outros específicos

das características da atividade profissional, tais como critérios de elegibilidade indicados em formação alvo de financiamento, legislação ou outros. Aplica-se o mesmo ao recrutamento e seleção de recursos humanos a integrar a equipa da Horas Determinantes para o desempenho de funções essenciais à atividade da empresa.

5. Todos os espaços associados à atividade formativa estão preparados para receber, em qualquer momento, pessoas com deficiência ou incapacidade.
6. A Horas Determinantes promove o atendimento prioritário de pessoas com deficiência ou incapacidade.

ARTIGO 7º - Política de Sustentabilidade e Ambiente

1. Contribuir muito fortemente para o desígnio de “Um futuro europeu sustentável: Resposta da UE à Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável” subscrito pelo Conselho Europeu, em 3 dimensões: económica, social e ambiental. De acordo com o Regulamento (UE) nº 2021/1057, a Estratégia Portugal 2030, o Programa Nacional de Reformas 2023 e a Lei das Grandes Opções 2023-2026, pretende-se contribuir muito fortemente para a realização do objetivo de desenvolvimento sustentável “Trabalho digno e crescimento económico” através do seguinte:
 - a. Apostar em áreas de formação prioritárias nos territórios de intervenção.
 - b. Implementar mecanismos facilitadores da inserção profissional.
 - c. Implementar mecanismos facilitadores da progressão profissional e/ou salarial, tendo em vista o trabalho digno para todas/os.
2. Contribuir para o desenvolvimento sustentável, enquanto objetivo fundamental e abrangente da União Europeia, que tem por finalidade melhorar de forma contínua a qualidade de vida e o bem-estar das gerações atuais e futuras, conjugando o desenvolvimento económico com a defesa do ambiente e a justiça social.
3. Contribuir para preservar, proteger e melhorar a qualidade do ambiente, tal como previsto no artigo 11.º e no n.º 1 do artigo 191.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, tendo em conta o princípio do poluidor -pagador e o princípio «não prejudicar significativamente», não apoiando ou realizando atividades que causem danos significativos a qualquer objetivo ambiental na aceção do artigo 17.º do Regulamento (UE) 2020/852 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de junho de 2020 (Regulamento da Taxonomia da UE).
4. A atividade formativa, devido à sua natureza imaterial, cumpre com o Regulamento (UE) nº 2021/1060, e com o TFUE, sendo compatível com o princípio DNSH na aceção do Regulamento (UE) nº 2020/852, nos seus 6 objetivos ambientais: mitigação das alterações climáticas; adaptação às alterações climáticas; utilização sustentável e proteção dos recursos hídricos e marinhos; economia circular; prevenção e controlo da poluição do ar, da água ou do solo; proteção e restauro da biodiversidade e dos ecossistemas.
5. A Horas Determinantes implementa um conjunto de boas práticas que contribuem para um maior valor acrescentado ambiental, nomeadamente:
 - a. Sensibilização de todas/os as/os intervenientes na atividade formativa, para a utilização consciente dos equipamentos e iluminação.
 - b. Integração de temas ambientais nas ações, por parte das formadoras/es.
 - c. Recarregamento de tinteiros / toners.
 - d. Utilização de papel reciclado.
 - e. Redução do consumo de papel, através da utilização de recursos didáticos digitais e da não impressão de mails e outros documentos cuja impressão não é absolutamente necessária.
 - f. Utilização de iluminação com tecnologia LED de elevado desempenho energético.
 - g. Adoção de sistemas de iluminação e climatização com maior eficiência energética.
 - h. Utilização preferencial da iluminação e ventilação natural.
 - i. Separação dos detritos recicláveis e respetivo depósito nos locais adequados.
 - j. Redução do consumo do plástico de utilização única.
 - k. Na aquisição de bens e serviços, e sempre que seja possível, serão também adotados critérios ecológicos.
 - l. Monitorização trimestral do consumo de recursos energéticos.
6. A Horas Determinantes adota uma política de minimizar o uso do papel ao máximo através da adoção de metodologias de trabalho que passam pelo uso de sistemas e ferramentas informáticas e digitais em diversos momentos da atividade formativa, como por exemplo as inscrições e questionários de satisfação com recurso a formulário eletrónico, distribuição dos recursos didáticos em área reservada

aos/às formandos/as e formadores/as num sistema online, etc. Para tal, a Horas Determinantes tem uma plataforma de gestão da formação para a gestão de toda a operação, uma plataforma de e-learning e servidores para armazenamento da informação.

7. Sempre que um/a formando/o (ou potencial cliente) tenha dificuldade em usar os sistemas digitais, tem na Horas Determinantes todo o apoio necessário para aprender a utilizar tais ferramentas. Adicionalmente, todos/as os/as formandos/as têm um guia de apoio para saberem utilizar a plataforma Moodle (suporte digital à aprendizagem) e outras ferramentas que sejam essenciais. No caso de clientes que não tenham forma de utilizar meios digitais na fase de inscrição, a Horas Determinantes receberá a informação em suporte papel, sendo depois digitalizada.

ARTIGO 8º - Política de Tratamento e privacidade dos dados pessoais

1. A Horas Determinantes no âmbito das tarefas inerentes à atividade formativa, tem a obrigação de recolher dados pessoais dos/as participantes para efeitos de arquivo em dossier técnico-pedagógico bem como para registo na plataforma SIGO, com vista à emissão do certificado comprovativo da conclusão com aproveitamento, tal como disposto no Sistema Nacional das Qualificações.
2. No caso de formação remota, além dos dados pessoais, a Horas Determinantes pode recolher registos de imagem, áudio e/ou vídeo.
3. Todos/as participantes e formadores/as têm conhecimento prévio dado pelas Horas Determinantes e têm a opção de dar o seu consentimento para esta recolha, tratamento e armazenamento através de formulário fornecido pela Horas Determinantes, no momento da inscrição, sendo este procedimento da responsabilidade da coordenadora pedagógica afeta à ação de formação. Na formação financiada, a recusa por parte de um/a formando/a e/ou formador/a neste consentimento determina que o/a formando/a e/ou formador/a não poderá ser selecionado/a para as ações de formação da responsabilidade da Horas Determinantes, face à obrigatoriedade que esta tem de partilhar esses dados com a respetiva Autoridade de Gestão dos Programas Operacionais que financiam estas operações e entidades terceiras que realizem auditorias sob o seu mandato.
4. A Política de proteção de dados pode ser consultada no nosso site: <https://horas-determinantes.pt/politica-privacidade/>. Sugerimos que consulte também a política de cookies: <https://horas-determinantes.pt/politica-cookies/>.
5. A Horas Determinantes procede ao tratamento dos dados pessoais dos participantes, para o cumprimento das obrigações decorrentes do Decreto-Lei n.º 5/2023, de 25 de janeiro, do Decreto-Lei n.º 20-A/2023, de 22 de Março e demais legislação conexas, designadamente o Regulamento (UE) 2021/1060, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de junho de 2021, e o Regulamento (UE) 2021/1057, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de junho de 2021.
6. O disposto no número anterior não prejudica o tratamento de dados pessoais necessário ao cumprimento de outras obrigações legais decorrentes da legislação em vigor.
7. Os dados pessoais são conservados pelo prazo estritamente necessário para a prossecução das obrigações que motivaram o tratamento, nos termos mencionados nos números anteriores, devendo ser destruídos ou anonimizados aquando do cumprimento ou extinção das obrigações respetivas, podendo ser conservados pelo prazo máximo de sete anos posteriores à aceitação pela Comissão Europeia do relatório final de desempenho nos termos do n.º 3 do artigo 43.º do Regulamento (UE) 2021/1060, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de junho de 2021, ou pelo prazo fixado na legislação nacional aplicável ou na regulamentação europeia, se estas estabelecerem prazo superior.
8. O tratamento de dados pessoais referido nos números anteriores é efetuado nos termos do Decreto-Lei n.º 20-A/2023, de 22 de março, do Regulamento (UE) 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, e da demais legislação em vigor relativa a proteção de dados pessoais.
9. A Horas Determinantes adota as medidas técnicas e organizativas adequadas e específicas que permitam salvaguardar os direitos fundamentais e os interesses dos titulares dos dados pessoais, garantir a segurança do tratamento e dos dados pessoais, e comprovar que o tratamento de dados pessoais é realizado em conformidade com a legislação em vigor.
10. As operações de tratamento de dados pessoais realizadas ao abrigo do Decreto-Lei n.º 20-A/2023, obedece aos princípios de proteção de dados, designadamente os princípios da minimização, da proporcionalidade e da necessidade, procedendo-se apenas ao tratamento dos dados pessoais que se revelem imprescindíveis para a finalidade que motivou o respetivo tratamento, devendo optar-se pelo acesso a dados pseudonimizados ou codificados sempre que a direta identidade dos respetivos titulares não seja relevante.

11. O/A titular dos dados, que considere terem sido violadas as regras previstas no Regulamento Geral de Proteção de Dados, tem o direito e poderá apresentar reclamação junto da autoridade de controlo, que passa a identificar: Comissão Nacional de Proteção de Dados [CNPd]: Morada: Av. D. Carlos I, 134, 1200-651 Lisboa; Telefone: 213928400; Fax: 213976832; E-mail: geral@cnpd.pt.
12. O/A titular dos dados também poderá solicitar diretamente a correção dos seus dados na plataforma SIGO, mediante pedido para o endereço sigo@dgeec.medu.pt.

ARTIGO 9º - Política de Ambiente organizacional e relacionamento interpessoal

1. Os colaboradores da Horas Determinantes, nas relações entre si, devem fomentar um bom ambiente de trabalho, adotando um comportamento regido pelo respeito mútuo e a cordialidade.
2. Os colaboradores da Horas Determinantes devem respeitar a integridade física e moral de todos os seus colegas e seus bens não apresentando denúncias caluniosas, nem praticando ou incitando a atos de violência, qualquer que ela seja.
3. Os colaboradores da Horas Determinantes devem respeitar as diferenças individuais, culturais, religiosas e étnicas, e promover a inclusão e a plena integração de todos.

ARTIGO 10º - Política de Utilização de Recursos

1. Os colaboradores da Horas Determinantes devem assegurar a proteção e conservação dos bens e recursos físicos, técnicos, tecnológicos e financeiros à sua disposição, não fazendo uso abusivo dos mesmos e assegurando a sua utilização exclusiva para o fim a que se destinam.
2. Os colaboradores da comunidade da Horas Determinantes devem efetuar uma utilização racional, adequada e eficiente dos bens e recursos referidos no número anterior, garantindo a responsabilidade na sua utilização e a boa condição de funcionamento e manutenção, como medidas adequadas à limitação dos custos e despesas inerentes ao mau funcionamento.

ARTIGO 11º - Política de Conflito de interesses

1. Os trabalhadores da Horas Determinantes devem abster-se de qualquer ação ou omissão, exercida diretamente ou através de interposta pessoa, que:
 - a. Possa objetivamente ser interpretada como visando beneficiar indevidamente os próprios e/ou uma outra terceira pessoa, singular ou coletiva;
 - b. Origine situações ou comportamentos em que se possa, com razoabilidade, duvidar da sua independência no exercício das respetivas funções e da imparcialidade da sua conduta ou que possam colocar em causa a imagem ou reputação da Horas Determinantes.
2. No exercício das suas funções, os trabalhadores da Horas Determinantes devem identificar e renunciar a quaisquer situações de risco potencial de conflito de interesses.
3. Considera-se que existe potencial conflito de interesses sempre que no exercício da sua atividade os trabalhadores da Horas Determinantes sejam chamados a intervir em processos ou na tomada de decisões que envolvam, direta ou indiretamente, os próprios e/ou organizações com que colaborem ou tenham colaborado, ou pessoas a que estejam ou tenham estado ligados por laços de parentesco, afinidade ou amizade.
4. Os trabalhadores da Horas Determinantes que, no exercício das suas funções, se encontrem ou que razoavelmente prevejam vir a encontrar-se numa situação passível de configurar um conflito de interesses, devem comunicar a situação ao superior hierárquico e, simultaneamente, declarar-se impedidos, devendo a Horas Determinantes tomar as medidas necessárias para evitar, sanar ou fazer cessar o conflito em causa.

CAPÍTULO II – PREVENÇÃO E COMBATE À PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

DISPOSIÇÕES GERAIS

ARTIGO 12º - Destinatários e âmbito de aplicação

Este Capítulo do Código de Conduta destina-se a todos os membros da Horas Determinantes, trabalhadores ou colaboradores (independentemente do vínculo contratual), clientes e quaisquer pessoas que participem ativamente nas atividades da Horas Determinantes (doravante referidos como destinatários) em particular, todos os trabalhadores da Horas Determinantes devem sentir-se protegidos contra qualquer tipo de assédio praticado sob qualquer forma, incluindo por meios eletrónicos ou outro tipo de comunicação, que possa afetá-los no seu local de trabalho ou em qualquer local em que exerçam funções.

ARTIGO 13º - Princípios Gerais

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os destinatários devem sempre actuar tendo em vista a prossecução dos interesses da Horas Determinantes, no respeito pelos princípios da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.
2. Os destinatários não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação a outros destinatários ou a terceiros, com base em quaisquer categorias suspeitas, designadamente a raça ou etnia, o sexo, a orientação sexual, a idade, incapacidade ou deficiência física ou psíquica, opinião política, ideologia, religião ou crença.

ARTIGO 14º - Comportamentos ilícitos

1. Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio moral:
 - a. Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados;
 - b. Promover o isolamento social;
 - c. Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica pessoal;
 - d. Fazer ameaças de despedimento recorrentes;
 - e. Estabelecer sistematicamente objetivos impossíveis de atingir ou prazos impossíveis de cumprir;
 - f. Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à respetiva categoria profissional;
 - g. Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
 - h. Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados, sem identificação do autor das mesmas;
 - i. Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento perante outros colegas e superiores hierárquicos;
 - j. Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento da Horas Determinantes sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais;
 - k. Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas;
 - l. Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
 - m. Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;
 - n. Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
 - o. Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou trabalhadora ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
 - p. Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de outros colegas ou subordinados;
 - q. Transferir o/a trabalhador/a de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
 - r. Falar constantemente aos gritos ou de forma intimidatória;
 - s. Marcar o número de vezes e contar o tempo que o/a trabalhador/a demora na casa de

- banho;
- t. Criar sistematicamente situações objectivas de stress que provoquem no destinatário 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:
 - a. Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
 - b. Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens indesejados e de teor sexual;
 - c. Realizar telefonemas, enviar cartas, sms ou e-mails indesejados, de carácter sexual;
 - d. Promover o contacto físico intencional e não solicitado excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
 - e. Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
 - f. Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e directa ou meramente insinuada.

ARTIGO 15º - Infrações

1. Sempre que a Horas Determinantes tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta, e no caso de o/a infractor/a ser trabalhador sujeito ao poder disciplinar da Horas Determinantes, 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 do presente Código de Conduta que cometam infrações que àquelas correspondam.
3. 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 16º - 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 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 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 17º - Responsabilidade da Horas Determinantes

1. A Horas Determinantes 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 trabalhador.
3. Quando esteja em causa a prática de assédio, fica vedada a dispensa da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória.

ARTIGO 18º - Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia

1. A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática (s) 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.
2. A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.
3. A denúncia, participação ou queixa relativas a situações de assédio no trabalho, pode ser dirigida pelo endereço eletrónico da Horas Determinantes criado para o efeito gestao.formacao@horas-determinantes.pt.
4. A Autoridade para as Condições de Trabalho, em cumprimento do estabelecido no nº 1 do artigo 4º da Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto, disponibiliza um 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 no setor privado.