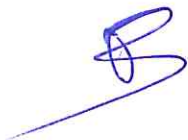


<b>Índice</b> .....	1
<b>Nota justificativa</b> .....	1
<b>Capítulo I – Disposições Gerais</b> .....	3
Artigo 1º - Lei habilitante.....	3
Artigo 2º - Objeto.....	4
Artigo 3º - Âmbito de aplicação.....	4
<b>Capítulo II – Princípios de Boa Conduta</b> .....	4
Artigo 4º - Princípios Ggerais.....	4
Artigo 5º - Princípio da legalidade.....	5
Artigo 6º - Igualdade de tratamento e não discriminação.....	5
Artigo 7º - Princípio da colaboração e boa-fé.....	5
Artigo 8º - Princípio da lealdade.....	6
Artigo 9º - Princípio da integridade.....	6
Artigo 10º - Princípio da competência e da responsabilidade.....	6
<b>Capítulo III – Deveres e Normas de Boa Conduta</b> .....	6
Artigo 11º - Prosecação do interesse da Empresa.....	6
Artigo 12º - Dever de reserva, discrição e sigilo.....	6
Artigo 13º - Diligência, eficiência e responsabilidade.....	7
Artigo 14º - Objetividade.....	8
Artigo 15º - Cortesia.....	8
Artigo 16º - Lealdade, respeito e cooperação.....	8
Artigo 17º - Relações com terceiros.....	9
Artigo 18º - Dever de isenção, independência e responsabilidade.....	9
Artigo 19º - Ofertas.....	10
Artigo 20º - Hospitalidade.....	10
Artigo 21º - Conflito de interesses.....	10
Artigo 22º - Acumulação de funções.....	11
Artigo 23º - Utilização dos recursos da Jardim Vista.....	11
Artigo 24º - Recursos informáticos.....	12
<b>Capítulo IV – Combate e Prevenção do Assédio</b> .....	
Artigo 25º - Proibição de discriminação e prática de assédio.....	13
Artigo 26º - Definição de assédio no trabalho.....	13
Artigo 27º - Autores e vítimas.....	14
Artigo 28º - Procedimento interno.....	14
Artigo 29º - Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia.....	15
Artigo 30º - Confidencialidade e garantias.....	15
Artigo 31º - Publicidade da decisão.....	16
Artigo 32º - Justa causa de cessação do vínculo.....	16



---

Artigo 33º - Medidas preventivas.....	16
<b>Capítulo V – Segurança e Saúde no Trabalho.....</b>	
Artigo 34º - Cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho.....	17
Artigo 35º - Primeiros socorros.....	17
Artigo 36º - Consultas de medicina no trabalho.....	18
Artigo 37º - Utilização de equipamentos de proteção individual.....	18
Artigo 38º - Utilização de fardamento e vestuário.....	19
<b>Capítulo VI – Aplicação e Sanções por Incumprimento.....</b>	19
Artigo 39º - Incumprimento e sanções.....	19
Artigo 40º - Dever de comunicação de irregularidades.....	19
Artigo 41º - Contributo dos trabalhadores na aplicação do Código.....	20
<b>Capítulo VII – Disposições Finais.....</b>	20
Artigo 42º - Divulgação e acompanhamento.....	20
Artigo 43º - Dúvidas e omissões.....	20
Artigo 44º - Revogações.....	21
Artigo 45º - Entrada em vigor e revisões.....	21

---

## NOTA JUSTIFICATIVA

Considerando que:

- A) No âmbito da Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024, aprovada pelo Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 6 de abril, foi definido um Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC), Decreto-Lei n.º 109-E/2021 de 9 de dezembro, que por sua vez determinou a criação de vários mecanismos de controlo e prevenção da corrupção, os quais a Jardim Vista, enquanto entidade abrangida, deve adotar e implementar, sendo um destes, o código de ética e conduta.
- B) O presente Código de Conduta pretende densificar um conjunto de diretrizes, regras e normas assentes nos valores e princípios da entidade pública no sentido de nortear a tomada de decisões e de orientar as relações internas e externas, bem como estimular os comportamentos que pretende inculcar nos trabalhadores;
- C) A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto vem reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no setor privado e na Administração Pública, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual;
- D) A alínea k) do n.º 1 do artigo 127 do Código do Trabalho determina que sejam adotados códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho;
- E) Com o presente Código de Conduta pretende-se proceder à sistematização do conjunto de princípios e valores que norteiam a atuação da Jardim Vista, por forma a criar um normativo interno de cumprimento obrigatório, mantendo uma linha de comportamento uniforme entre todos os trabalhadores que reflita uma conduta responsável e ética;
- F) Assim, foi aprovado pelo Conselho de Administração o presente Código de Conduta.

### CAPÍTULO I Disposições Gerais

#### Artigo 1.º

##### **Lei habilitante**

1. O presente Código de Conduta foi elaborado ao abrigo do disposto no decreto-lei n.º 109-E/2021, de 9 de dez., que estabelece o regime geral de prevenção da corrupção.
2. O disposto no presente Código é compatível e integrado com a aplicação das normas legais, gerais ou especiais, e, simultaneamente, considera e pondera os princípios e valores constantes na CRP e no Código do Trabalho.

B

Artigo 2.º

**Objeto**

O presente Código de Conduta estabelece um conjunto de princípios e normas, em matéria de conduta profissional e ética, que devem ser observados por todos os trabalhadores da Jardim Vista, sem prejuízo de outras normas que lhes sejam legalmente aplicáveis.

Artigo 3.º

**Âmbito de aplicação**

1. O presente Código aplica-se a todos os trabalhadores que em cada momento se encontrem vinculados à Jardim Vista, nas relações entre si e para com os clientes, prestadores de serviços ou outras entidades, independentemente do seu vínculo contratual, da carreira, categoria ou posto que ocupem na estrutura.
2. O Código aplica-se ainda a colaboradores, consultores, estagiários ou prestadores de serviços, independentemente do seu vínculo contratual, função que desempenham ou posição hierárquica que ocupam.
3. A aplicação do presente Código e a sua observância não impedem, nem afastam, outros dispositivos legalmente aplicáveis, designadamente normas específicas para determinadas funções, atividades e/ou grupos profissionais.
4. É da responsabilidade de todos os trabalhadores a aplicação das normas contidas no presente Código, dependendo em particular daqueles com posições hierárquicas superiores uma atuação exemplar quanto à adesão aos princípios e critérios nele estabelecidos, bem como assegurar o seu cumprimento.
5. Para efeitos do presente Código de Conduta, todas as referências a “trabalhadores” entendem-se feitas aos sujeitos abrangidos pelo âmbito de aplicação constante dos números anteriores, em tudo o que não atente contra norma ou estatuto específico.

**CAPÍTULO II**

**Princípios de Boa Conduta Administrativa**

Artigo 4.º

**Princípios gerais**

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os trabalhadores devem observar os princípios fixados neste Código e pautar a sua prestação em obediência aos princípios da legalidade, da igualdade, da colaboração e da boa-fé, da lealdade, da integridade, da competência e da responsabilidade.

2. Os trabalhadores devem igualmente aderir a padrões elevados de ética profissional, evitando situações suscetíveis de originar conflitos de interesses, e não atender a interesses pessoais em detrimento dos interesses da Jardim Vista.
3. Os princípios referidos nos números anteriores devem evidenciar-se no relacionamento com entidades de fiscalização e supervisão, clientes, fornecedores, prestadores de serviços, público em geral e com os próprios trabalhadores da Jardim Vista.

#### Artigo 5.º

##### **Princípio da legalidade**

Os trabalhadores atuam de acordo com a lei e o direito e velam para que as decisões que afetam os direitos ou interesses da jardim Vista ou de qualquer dos seus trabalhadores tenham um fundamento legal e o seu conteúdo seja conforme com a lei.

#### Artigo 6.º

##### **Igualdade de tratamento e não discriminação**

1. Os trabalhadores devem garantir o respeito pelo princípio da igualdade de tratamento.
2. Os trabalhadores, na prossecução do disposto no número anterior, não podem privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever ninguém em razão da sua ascendência, raça, sexo, idade, incapacidade física, preferência sexual, opiniões políticas, ideologia, posições filosóficas ou convicções religiosas, língua, território de origem, instrução, situação económica ou condição social.
3. Os trabalhadores devem demonstrar sensibilidade e respeito mútuo e abster-se de qualquer comportamento tido como ofensivo por outra pessoa.
4. Qualquer diferença de tratamento apenas é admissível se justificada em função do caso concreto e quando legalmente admissível.

#### Artigo 7.º

##### **Princípio da colaboração e boa-fé**

1. No exercício da sua atividade, os trabalhadores devem colaborar com os colegas e demais pessoas com honestidade, segundo o princípio da boa-fé.
2. De acordo com o princípio da colaboração cumpre aos trabalhadores, designadamente, prestar aos colegas e clientes as informações e os esclarecimentos de que careçam e receber as suas sugestões e informações.
3. De acordo com o princípio da boa-fé, devem os trabalhadores ponderar os valores fundamentais do direito relevantes em face das situações consideradas e, em especial,

a confiança suscitada na contraparte pela atuação em causa e o objetivo a alcançar com a atuação empreendida.

Artigo 8.º

**Princípio da lealdade**

Os trabalhadores, no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal, solidária e cooperante.

Artigo 9.º

**Princípio da integridade**

Os trabalhadores regem-se segundo critérios de honestidade pessoal, respeito, discrição e de integridade de carácter, cujo cumprimento não se esgota no mero cumprimento da lei.

Artigo 10.º

**Princípio da competência e da responsabilidade**

Os trabalhadores agem de forma profissional, responsável, competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional e partilha de conhecimentos com vista à melhoria contínua.

**CAPÍTULO III**

**Deveres e Normas de Boa Conduta**

Artigo 11.º

**Prossecução do interesse da Empresa**

1. Os trabalhadores devem atuar em defesa e na prossecução dos interesses da Jardim Vista, no respeito pela CRP, pelas leis e pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.
2. As competências devem ser exercidas unicamente para os fins para as quais foram conferidas pelas disposições legais, devendo todo o trabalhador/a abster-se de utilizar essas competências para fins que não tenham fundamento legal.

Artigo 12.º

**Dever de reserva, discrição e sigilo**

1. Os trabalhadores devem guardar reserva e usar de discrição na divulgação para o exterior dos factos da vida da Jardim Vista de que tenham conhecimento no exercício das suas funções e que, pela sua natureza, possam afetar os interesses da mesma.

2. Os trabalhadores devem guardar sigilo e absterem-se de usar informações de caráter confidencial obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho.
3. Incluem-se no número anterior, designadamente:
  - a. Dados informáticos de âmbito pessoal ou outros considerados confidenciais;
  - b. Informação estratégica sobre planeamento que ainda não tenha sido objeto de divulgação;
  - c. Informação relativa a qualquer projeto realizado ou em desenvolvimento, quando tal for superiormente considerado como devendo ficar obrigatoriamente limitado aos serviços ou pessoas que da mesma necessitam no exercício das suas funções ou por causa delas.
4. Devem ainda os trabalhadores com acesso a dados pessoais ou envolvidos no respetivo tratamento, para além do dever genérico de sigilo previsto nos números 2 e 3 do presente artigo, respeitar as disposições legais e regulamentares, nacionais ou comunitárias em vigor relativas à proteção dos dados pessoais, incluindo a sua circulação, não podendo utilizá-los para fins ilegítimos ou comunicá-los a pessoas não autorizadas ao respetivo acesso ou tratamento.
5. Os trabalhadores devem abster-se de produzir quaisquer opiniões ou declarações públicas sobre matérias e assuntos que envolvam a Jardim Vista e que possam afetar a sua imagem.

#### Artigo 13.º

##### **Diligência, eficiência e responsabilidade**

Os trabalhadores no âmbito do exercício das suas funções devem:

- a. Cumprir sempre com zelo, eficiência e da melhor forma possível, as responsabilidades e deveres de que estão incumbidos;
- b. Estar conscientes da importância dos respetivos deveres e responsabilidades;
- c. Ter em conta as expectativas dos outros relativamente à sua conduta;
- d. Comportar-se por forma a manter e reforçar a confiança dos clientes na Jardim Vista;
- e. Utilizar vestuário adequado ao desempenho das suas funções, sobretudo quando envolvem o relacionamento com entidades externas, e zelar pela sua segurança utilizando, sempre que necessário, equipamento de proteção individual;
- f. Abster-se de fumar e consumir bebidas alcoólicas e outras substâncias nocivas ao desempenho adequado das suas funções;
- g. Reportar casos de alteração de comportamento de colegas ou situações de consumo excessivo de substâncias que coloquem em risco a segurança de trabalhador, a segurança de terceiros, bem como o exercício adequado de funções;
- h. Contribuir para o eficaz funcionamento e a boa imagem da Jardim Vista.

Artigo 14.º

**Objetividade**

Na tomada de decisões, os trabalhadores devem ter em consideração os fatores pertinentes e atribuir a cada um deles o peso devido para os fins da decisão, excluindo da apreciação qualquer elemento irrelevante.

Artigo 15.º

**Cortesia**

Os trabalhadores devem ser conscienciosos, corretos, corteses e acessíveis nas suas relações com os colegas e terceiros.

Artigo 16.º

**Lealdade, respeito e cooperação**

1. Para os trabalhadores o dever de lealdade implica não só o adequado desempenho das tarefas que lhes são atribuídas pelos seus superiores, o cumprimento das instruções destes últimos e o respeito pelos procedimentos, regras de funcionamento e de organização que a cada momento se encontrem consagrados na Jardim Vista e, bem assim, pelos canais hierárquicos apropriados, mas também a transparência e a abertura no trato pessoal com aqueles superiores e demais colegas.
2. Os trabalhadores devem contribuir ativamente para que as pessoas envolvidas no tratamento de um mesmo assunto disponham da informação necessária e atualizada, em relação aos trabalhos em curso, e permitir-lhes que deem o respetivo contributo para a boa condução dos assuntos.
3. Considera-se que o trabalhador/a não respeita o padrão de lealdade expectável para com a Jardim Vista quando o mesmo, relativamente aos seus superiores e colegas:
  - a. Não revela informações que podem afetar o andamento dos trabalhos;
  - b. Fornece informações falsas, inexatas, insuficientes ou exageradas;
  - c. Recusa colaborar com os colegas;
  - d. Demonstra uma conduta, ativa ou passiva, que obstrua o tratamento do assunto.
4. Os trabalhadores que desempenhem funções de direção, coordenação ou chefia devem instruir de forma clara e compreensível os que com eles trabalham ou colaboram, oralmente ou por escrito, evitando situações dúbias quanto ao modo e resultado esperados da sua atuação.



Artigo 17.º

**Relações com terceiros**

1. Quando se relacionem com quaisquer pessoas ou entidades, públicas ou privadas, no âmbito do exercício das suas funções, os trabalhadores devem:
  - a. Observar as orientações e posições da Jardim Vista, pautando a sua atividade por critérios de qualidade, integridade e transparência;
  - b. Nos contactos com representantes das pessoas e entidades supra referidas, formais ou informais, sempre refletir a posição oficial da jardim Vista;
  - c. Na ausência de uma posição da Jardim Vista sobre determinado assunto, quando se pronunciarem a título pessoal, explicitamente preservar a imagem da Jardim Vista.
2. Para além da observância do disposto no número anterior, o relacionamento entre os trabalhadores e os colaboradores de outras instituições, públicas ou privadas, nacionais e estrangeiras, deve reger-se por um espírito de cooperação, sem prejuízo, sempre que for o caso, da necessária confidencialidade e respeito pela hierarquia.

Artigo 18.º

**Dever de isenção, independência e responsabilidade**

1. Os trabalhadores devem assumir um compromisso de lealdade para com a Jardim Vista e, nesse sentido, empenharem-se em salvaguardar a credibilidade, prestígio e imagem desta, em todas as situações, e como tal agir com verticalidade, isenção, empenho e objetividade na análise das matérias que em nome da Jardim Vista são chamados a decidir ou a se pronunciar.
2. A atuação dos trabalhadores deve ser pautada pelo estrito cumprimento dos limites das responsabilidades inerentes às suas funções.
3. O respeito pelo princípio da independência é incompatível com o facto de os trabalhadores:
  - a. Solicitarem ou receberem instruções de qualquer entidade, organização ou pessoa alheia à Jardim Vista;
  - b. Receberem ou aceitarem, de outras entidades, quaisquer benefícios, recompensas, remunerações ou dádivas, que de algum modo estejam relacionados com a atividade que os mesmos desempenham na Jardim Vista.
4. Os trabalhadores estão impedidos de aceitar ou receber pagamentos ou favores de fornecedores ou clientes, e não podem favorecer a criação de cumplicidades para obter quaisquer vantagens.

- B
5. Os trabalhadores devem ainda evitar quaisquer práticas que possam pôr em causa a irrepreensibilidade do seu comportamento.
  6. Os trabalhadores devem informar os respetivos superiores hierárquicos de qualquer tentativa de terceiros no sentido de influenciar indevidamente a ação da Jardim Vista.

#### Artigo 19.º

##### **Ofertas**

1. As ofertas recebidas de terceiros devem, em regra, ser recusadas, salvo se estiverem de acordo com os usos e costumes e não condicionem o trabalhador no exercício das suas funções.
2. No caso de aceitar a oferta, o trabalhador deverá entregá-la nos RH para ser sorteada entre todos os trabalhadores.
3. O cliente e o fornecedor devem ser informados deste procedimento.

#### Artigo 20.º

##### **Hospitalidade**

1. Os convites recebidos de terceiros devem, em regra, ser recusados.
2. Os trabalhadores não devem aceitar convites de pessoas singulares ou coletivas, nacionais ou estrangeiras, para assistência a eventos sociais, institucionais, desportivos ou culturais de acesso oneroso ou com custos de deslocação ou estadia associados, ou outros benefícios similares, que possam condicionar o trabalhador no exercício das suas funções.
3. Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se que existe condicionamento do trabalhador no exercício das funções quando haja aceitação de convites ou outros benefícios similares com valor estimado superior a 150,00 €.

#### Artigo 21.º

##### **Conflito de interesses**

1. No exercício das suas funções e atividades, os trabalhadores devem atuar sempre em condições de plena independência e isenção, devendo para tal, além de outras disposições do presente Código, evitar qualquer situação suscetível de originar, direta ou indiretamente, conflitos de interesses.
2. Considera-se existir conflito de interesses sempre que os trabalhadores tenham um interesse pessoal ou privado em determinada matéria que possa influenciar o desempenho imparcial e objetivo das suas funções e atividades.
3. Entende-se por interesse pessoal ou privado qualquer potencial vantagem para o próprio, para os seus familiares, afins ou outros conviventes.

Artigo 22.º

**Acumulação de funções**

1. Os trabalhadores não podem trabalhar em empresa concorrente da Jardim Vista.
2. Qualquer acumulação de funções, ainda que lícita e possível, deve sempre ser comunicada à Jardim Vista.

Artigo 23.º

**Utilização dos recursos da Jardim Vista**

1. Os trabalhadores devem respeitar e proteger os recursos afetos à sua atividade e não permitir a sua utilização abusiva.
2. Todos os recursos da empresa, sejam bens móveis ou imóveis, equipamentos ou instalações, independentemente da sua natureza, apenas podem ser utilizados para o exercício de funções no âmbito de atuação da Jardim Vista, de acordo com as normas ou práticas internas relevantes e sempre dentro dos limites legais e regulamentares vigentes.
3. Todo o trabalhador deve zelar pelo uso apropriado dos recursos, para os fins a que se destinam, abstendo-se de condutas inadequadas, abusivas, dolosas ou negligentes, pautando-se pelas melhores práticas ambientais, económicas e sociais.
4. O valor dos danos causados pelo uso doloso ou negligente dos recursos entregues ao trabalhador pode ser-lhe solicitado, devendo este ressarcir a Jardim Vista pelo prejuízo que causou.
5. Os trabalhadores devem, no exercício das suas funções, adotar todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de limitar os custos e despesas da Jardim Vista, a fim de permitir o uso correto e mais eficiente dos recursos disponíveis.
6. É expressamente proibido fumar no interior das instalações, veículos e outros equipamentos motorizados, bem como consumir bebidas alcoólicas ou substâncias estupefacientes.
7. Os veículos automóveis e outros equipamentos motorizados só podem ser conduzidos por trabalhador/a titular de carta de condução, válida e adequada à tipologia de veículo.
8. O condutor de cada veículo municipal, ou maquinaria, é responsável pelo mesmo e fica obrigado às seguintes obrigações:
  - a) Utilizar o veículo, exclusivamente, para o serviço que lhe foi destinado;
  - b) Cumprir e respeitar o Código da Estrada e demais legislação aplicável, sendo da sua inteira responsabilidade as consequências pelo seu desrespeito.
9. Findo o serviço, todos os veículos e demais equipamentos motorizados devem obrigatoriamente ficar parqueados no local a eles destinados.

10. Excetuam-se do disposto no número anterior os veículos de representação, bem como os utilizados por administradores e titulares de cargo dirigente ou de chefia ou, por trabalhador/a com funções eminentemente operacionais, atenta a eventual necessidade do respetivo utilizador os usar, por razões de serviço, em momento inopinado.
11. Os condutores dos veículos automóveis e outros equipamentos motorizados devem:
- Zelar pela manutenção da higiene, limpeza e condições de segurança do veículo;
  - Dar conhecimento imediato ao seu superior hierárquico de qualquer anomalia detetada no veículo ou outra situação suscetível de causar danos em pessoas e/ou bens;
12. Nos veículos da Jardim Vista é proibido, sob pena de procedimento disciplinar:
- O transporte de pessoas estranhas ao serviço, salvo com a devida autorização superior;
  - O transporte de animais, salvo quando situações de serviço o justifique;
13. No caso de acidente, avaria ou ocorrência de dano em bens da empresa, sejam bens móveis ou imóveis, equipamentos ou instalações, independentemente da sua natureza, o trabalhador/a deve comunicar de imediato o facto ao seu superior hierárquico, preferencialmente por escrito.

#### Artigo 24.º

##### **Recursos informáticos**

- Os recursos informáticos constituem um bem valioso, fundamental para o funcionamento dos serviços e para a resposta aos cidadãos.
- Os princípios morais e éticos das comunidades sociais aplicam-se igualmente aos ambientes informáticos e às comunidades virtuais.
- Os recursos informáticos, tais como computadores, redes, equipamentos periféricos, aplicações ou dados, apenas podem ser utilizados para atividades inerentes aos serviços da Jardim Vista.
- Os utilizadores dos meios informáticos devem respeitar sempre as normas de segurança informática, designadamente na utilização da *password* que é intransmissível, não podendo ser divulgada, cedida ou utilizada para defraudar ou contornar quaisquer sistemas ou registos de controlo.
- Os recursos informáticos não podem ser utilizados, designadamente, em atividades:
  - Ofensivas da dignidade de pessoas terceiras;
  - Comerciais ou pessoais;
  - Ilegais (quer concretizadas, quer tentadas);
  - Ilegítimas ou que de alguma forma possam afetar a imagem da Jardim Vista.
- Não é permitido, designadamente:

- a) Aceder a dados de outros utilizadores, estejam os dados protegidos ou não, sem permissão expressa dos próprios;
- b) Fornecer ou tentar fornecer informação ou identificação incorreta na tentativa de aceder a recursos alheios;
- c) Ler, ou tentar ler, mensagens de correio eletrónico alheias;
- d) Enviar mensagens de correio eletrónico anónimas ou em nome de outrem, ou mensagens de conteúdo ofensivo ou obsceno;
- e) Interferir com ou prejudicar o trabalho de outro utilizador, seja qual for o meio utilizado para o tentar ou levar a cabo;
- f) Manter ou visualizar, em qualquer equipamento, informação ofensiva ou obscena;
- g) Tentar, deliberadamente, aceder, interceptar, utilizar ou prejudicar recursos informáticos, incluindo equipamentos, redes, aplicações, dados e comunicações, aos quais não tenha direito de acesso ou de utilização.

## CAPÍTULO IV

### Combate e Prevenção do Assédio

#### Artigo 25.º

##### Proibição de discriminação e prática de assédio

1. No exercício das suas atividades e funções, a Jardim Vista e os seus trabalhadores(as) devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da mesma, com respeito pelos princípios da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
2. Os trabalhadores(as) não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços da Jardim Vista, sendo expressamente proibida a prática de qualquer ato discriminatório, no local de trabalho ou fora dele, designadamente em função da raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e/ou religião.
3. A prática de assédio no trabalho, seja no local de trabalho ou fora dele, é expressamente proibida, não sendo toleradas quaisquer formas de assédio moral, económico, sexual ou outro, bem como comportamentos intimidativos, hostis ou ofensivos.
4. A Jardim Vista assume uma política de não consentimento à prática de assédio no trabalho.

#### Artigo 26.º

##### Definição de assédio no trabalho

1. Para efeitos do presente Código de Conduta, assédio é todo o comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fator de discriminação, 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, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional.
2. Constitui assédio moral o conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência física e/ou psicológica, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.
  3. O assédio é sexual quando se trate de comportamento indesejado, percecionado como abusivo, de cariz sexual ou outros comportamentos em razão do sexo ou com conotação sexual que afetem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal e/ou física, com o objetivo referenciado no número um do presente artigo.
  4. O assédio é caracterizado pela intencionalidade e, normalmente, pela repetição ou continuação no tempo, e pode ocorrer no exercício de funções ou atividades, dentro ou fora das instalações da Jardim Vista.

#### **Artigo 27.º**

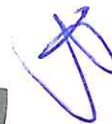
##### **Autores e vítimas**

1. O assédio pode ser praticado por qualquer superior hierárquico ou trabalhador(a) subordinado(a), bem como por outro colaborador(a) nos termos do artigo 3.º ou por terceiro que interaja com a autarquia.
2. Pode ser vítima de assédio e/ou discriminação quer o inferior hierárquico, quer o/s superior/s hierárquico/s do(a) assediante, bem como qualquer pessoa que seja destinatária da prática de um ato de assédio, podendo assumir as seguintes configurações:
  - a. Vertical de sentido descendente, se praticado por superior hierárquico e/ou chefia direta para com dependente hierárquico;
  - b. Vertical de sentido ascendente, se praticado por dependente hierárquico para com a chefia direta e/ou superior hierárquico;
  - c. Horizontal, se praticado por colegas de trabalho sem relação de hierarquia entre eles;
  - d. Outro, se praticado por terceiros.

#### **Artigo 28.º**

##### **Procedimento interno**

1. O(a) trabalhador(a) que considere ser alvo de assédio no trabalho deve reportar a situação ao respetivo(a) superior hierárquico ou ao Conselho de Administração.
2. Todo aquele que tenha conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio ou que um(a) trabalhador(a) incorreu em infração disciplinar por



- prática de assédio pode e deve participar o/s facto/s a qualquer superior hierárquico daquele, devendo prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.
3. Sempre que a Jardim Vista tome conhecimento de comportamento praticado por quem esteja abrangido pelo âmbito de aplicação do presente Código, suscetível de integrar o disposto no artigo 6.º, deve mandar averiguar da veracidade dos factos e, se recolhidos indícios suficientes, promover a instauração do competente procedimento disciplinar ou praticar qualquer outro ato que ao caso se revele adequado.
  4. As práticas passíveis de integrar assédio no trabalho devem ser denunciadas, ficando obrigados a prestar colaboração para a descoberta da verdade todos os que delas tenham conhecimento.
  5. As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções na Jardim Vista são objeto de queixa, a efetuar pela empresa, pela vítima ou por qualquer trabalhador/a que deles tenha conhecimento, junto da Autoridade para as Condições de Trabalho.
  6. Caso se comprove que a denúncia não é verdadeira, ou foi dolosamente apresentada com o intuito de prejudicar outrem, além de dar lugar a processo disciplinar, pode haver lugar a procedimento judicial, designadamente com fundamento na prática de um crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos do Código Penal.

#### **Artigo 29.º**

##### **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/s e do(a) assediante, 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 deve ser dirigida, preferencialmente, através do endereço eletrónico do Canal de Denúncias criado para o efeito ou para o endereço eletrónico do superior hierárquico.

#### **Artigo 30.º**

##### **Confidencialidade e garantias**

1. Quem denuncie ou testemunhe a prática de infração ao presente Código, de que teve conhecimento no exercício das suas funções, ou por causa delas, não pode, sob qualquer forma, ser prejudicado ou sancionado disciplinarmente, sem prejuízo do disposto no n.º 6 do artigo 28.º.

2. Os trabalhadores e diretores da Jardim Vista não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho, mesmo após a cessação das mesmas, salvo se tal informação já tiver sido autorizada ou puder ser tornada pública, nos termos da lei.
3. A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo, sendo garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.

#### **Artigo 31.º**

##### **Publicidade da decisão**

Não pode ser nunca dispensada a aplicação da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória quando esteja em causa a prática de assédio que consubstancie a contraordenação tipificada no n.º 5 do art.º 29 do Código do Trabalho.

#### **Artigo 32.º**

##### **Justa causa de cessação do vínculo**

Constitui justa causa de cessação do vínculo laboral a invocação pelo trabalhador(a) da ofensa à sua integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou por seu representante.

#### **Artigo 33.º**

##### **Medidas preventivas**

Cabe à Administração, ou a quem esta delegue a competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a. Consulta aos trabalhadores e dirigentes;
- b. Verificar e assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se de que observam as normas legais, designadamente, em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da inexistência de represálias sobre os denunciantes/participantes;
- c. Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
- d. Proceder à divulgação do presente Código por todos os trabalhadores e dirigentes;
- e. No processo de admissão de trabalhador(a) fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.



---

**CAPÍTULO V**  
**Segurança e saúde no trabalho**

**Artigo 34.º**

**Cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho**

1. É obrigatório cumprir e fazer cumprir as normas relativas à segurança e saúde no trabalho.
2. Para efeitos do número anterior deverá todo o trabalhador/a, inclusive dirigentes, cumprir todas as normas legais e regulamentares vigentes, nacionais ou comunitárias.
3. Cabe ainda ao trabalhador/a acatar e respeitar as normas internas que forem determinadas superiormente e todas as instruções de trabalho dadas quer pelo superior hierárquico, quer pelo técnico superior de segurança e saúde no trabalho, esteja este ao serviço da Jardim Vista na modalidade de serviços internos ou externos.

**Artigo 35.º**

**Primeiros socorros**

1. Todo o trabalhador/a deve zelar por manter o acesso a meios de primeira intervenção, designadamente extintores, carretéis ou saídas de emergência, bem como os próprios equipamentos, desobstruídos, desimpedidos e em perfeito estado de conservação.
2. São disponibilizadas em cada edifício, bem como em veículos de serviço quando for o caso, caixas de primeiros socorros com o conteúdo proposto pela Direção Geral de Saúde para uso dos trabalhadores, as quais serão devidamente sinalizadas.
3. O trabalhador/a a quem for atribuída a responsabilidade da caixa de primeiros socorros deve: frequentar formação para o efeito, cumprir o estipulado na formação, mantê-la em perfeito estado de conservação e limpeza, verificar os conteúdos, verificar os respetivos prazos de validade e preencher o documento fornecido junto com a mesma.
4. No caso do número anterior, sempre que haja necessidade de repor os conteúdos da caixa, disso informa o respetivo superior hierárquico e/ou o técnico superior de segurança e saúde no trabalho, por escrito via correio eletrónico, para que este providencie pelos meios apropriados a reposição.
5. Sempre que seja necessário a um trabalhador/a utilizar o conteúdo da caixa de primeiros socorros, deve dirigir-se ao local onde a mesma se encontra, usá-la de forma adequada e não abusiva, deixando-a após o uso em perfeito estado de conservação e limpeza.
6. A Jardim Vista reserva-se o direito de, por intermédio do técnico superior de segurança e saúde no trabalho e/ou pessoal afeto à proteção civil e bombeiros, auditar o conteúdo e o estado de conservação e limpeza das caixas de primeiros socorros.

### Artigo 36.º

#### Consultas de medicina no trabalho

1. Todo o trabalhador/a está obrigado a frequentar as consultas de medicina no trabalho dentro do horário, data e no local que for determinado, realizando as análises previamente no laboratório que lhe for indicado, preferencialmente na semana anterior à consulta.
2. Caso não possa comparecer na data e hora da consulta, o trabalhador/a avisa logo que desse facto tenha conhecimento a chefia direta e/ou o técnico superior de segurança e saúde no trabalho da sua impossibilidade, por forma a reagendar a hora ou a data, sob pena de violar, pelo menos, o dever de zelo.
3. O trabalhador/a deve diligenciar os meios necessários para deslocar-se, atempadamente, ao local da consulta.
4. No caso de trabalhador/a com problemas de saúde crónicos, que regresse de baixa superior a 30 dias ou após acidente de trabalho, deverá fazer-se acompanhar da documentação relativa ao respetivo processo clínico para ser tido em conta pelo médico do trabalho.

### Artigo 37.º

#### Utilização de equipamentos de proteção individual

1. O/a trabalhador/a deve utilizar de forma correta, adequada e diligente todo e qualquer equipamento de proteção individual que lhe for entregue, sempre e unicamente quando esteja ao serviço, de acordo com as instruções respetivas e/ou as instruções que lhe forem dadas e adequando-o aos trabalhos/tipo de funções a executar em cada momento.
2. O trabalhador/a deve conservar e manter sempre em bom estado de conservação e limpeza os equipamentos de proteção individual que lhe forem distribuídos, nunca o/s danificando de forma dolosa ou negligente.
3. Sempre que seja necessário substituir qualquer equipamento de proteção individual ou tenha conhecimento de avaria/s ou deficiência/s no/s mesmo/s, deve o/a trabalhador/a comunicar o facto ao superior hierárquico direto e devolvê-los ao empregador, mediante preenchimento do documento existente para o efeito.
4. Quando não se verifique o referido nos números anteriores fica o/a trabalhador/a com o ónus de ressarcir a entidade empregadora dos custos inerentes ao/s equipamento/s.

### **Artigo 38.º**

#### **Utilização de fardamento e Vestuário**

1. Sem prejuízo do previsto no número anterior, sempre que seja atribuído fardamento ao trabalhador/a, este(a) deve utilizá-lo de forma correta, adequada e diligente sempre e unicamente quando esteja ao serviço.
2. O trabalhador/a deve conservar e manter sempre em bom estado de conservação, limpeza e apresentação o fardamento que lhe for distribuído, nunca o danificando de forma dolosa ou negligente.
3. Sempre que seja necessário substituir alguma peça do fardamento, deve o/a trabalhador/a comunicar o facto ao superior hierárquico direto e devolvê-la ao empregador, mediante preenchimento do documento existente para o efeito.
4. Quando não se verifique o referido nos números anteriores fica o/a trabalhador/a com o ónus de ressarcir a entidade empregadora dos custos inerentes ao/s fardamento/s.
5. O vestuário utilizado pelos restantes trabalhadores deve ser adequado às funções exercidas na Jardim Vista, nomeadamente, quando as funções implicam contacto com os clientes.
6. Deve ser dada preferência a um tipo de vestuário formal, discreto e devidamente enquadrado na natureza da entidade empregadora.

## **CAPÍTULO VI**

### **Aplicação e Sanções por Incumprimento**

#### **Artigo 39.º**

##### **Incumprimento e sanções**

1. Sem prejuízo das responsabilidades penais, contraordenacionais ou civis que dela possam decorrer, a violação do disposto no presente Código por qualquer trabalhador/a constitui infração disciplinar, na medida em que seja legalmente enquadrável nesses termos, e poderá originar o competente processo disciplinar.
2. A determinação e aplicação da sanção disciplinar observará o estabelecido na lei vigente, tendo em conta a gravidade da mesma e as circunstâncias em que foi praticada, designadamente o seu carácter doloso ou negligente, pontual ou sistemático.

#### **Artigo 40.º**

##### **Dever de comunicação de irregularidades**

1. Os trabalhadores devem comunicar de imediato ao seu superior hierárquico ou à Administração quaisquer factos de que tenham conhecimento no exercício das suas funções que indiquem uma prática irregular ou violadora do presente Código de Conduta.



2. Os superiores hierárquicos, quando informados nos termos do número anterior, devem prontamente tomar as diligências necessárias e adequadas, sem prejuízo do previsto no artigo anterior.
3. O cumprimento de boa-fé do dever previsto no n.º 1 do presente artigo, não envolve qualquer responsabilidade para o trabalhador/a que o observe.

#### **Artigo 41.º**

##### **Contributo dos trabalhadores na aplicação do código**

1. A adequada aplicação do presente Código depende do profissionalismo, consciência e capacidade de discernimento dos trabalhadores.
2. O trabalhador/a que desempenhe funções de direção, chefia ou de coordenação, em particular, deve evidenciar uma atuação exemplar no tocante à adesão às regras estabelecidas no presente Código e assegurar o seu cumprimento.

### **CAPÍTULO VII**

#### **Disposições Finais**

#### **Artigo 42.º**

##### **Divulgação e acompanhamento**

1. O presente Código de Conduta deve ser divulgado junto de todos os trabalhadores, de forma a consolidar a aplicação dos seus princípios e a adoção dos comportamentos nele estabelecido.
2. Os dirigentes e chefias de todas as áreas da empresa, e quando não os haja, a Administração, devem diligenciar no sentido de que todos os seus trabalhadores conheçam este Código e observam as suas regras.

#### **Artigo 43.º**

##### **Dúvidas e omissões**

Os casos omissos e as dúvidas suscitadas na interpretação e aplicação do presente Código de Conduta, que não possam ser resolvidas pelo recurso aos critérios legais de interpretação e integração de lacunas, são decididos pelo Conselho de Administração da Jardim Vista.

---

**Artigo 44.º**

**Revogações**

São revogadas quaisquer normas internas existentes contrárias às estabelecidas no presente Código de Conduta.

**Artigo 45.º**

**Entrada em vigor e revisões**

1. O presente Código de Conduta é aprovado pelo Conselho de Administração da Jardim Vista e entra em vigor no dia útil seguinte ao da sua publicação no site oficial da Jardim Vista.
2. A necessidade de revisão ou aperfeiçoamento do presente Código será avaliada anualmente ou com outra periodicidade que seja considerada adequada ou necessária, nos termos do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, aprovado pelo Decreto-Lei nº109-E/2021, de 9 de dezembro, sendo o impulso para a revisão da competência do Responsável pelo Cumprimento Normativo (RCN).