

CÓDIGO
DE ÉTICA
E DE
CONDUTA

opart ORGANISMO DE PRODUÇÃO
ARTÍSTICA, EPE

JULHO 2018

1. INTRODU- ÇÃO

O OPART - Organismo de Produção Artística, E.P.E. (OPART) tem por objeto a prestação de serviço público na área da música erudita e do bailado, através do Teatro Nacional de São Carlos (TNSC) e da Companhia Nacional de Bailado (CNB).

O OPART assegura ainda a promoção e produção de uma programação músico-teatral diversificada, compreendendo designadamente a música, a ópera e o bailado, segundo elevados padrões de excelência e qualidade, possibilita o acesso dos cidadãos à atividade artística e garante a conservação dos edifícios afetos ao TNSC e CNB.

O Código de Ética e de Conduta do OPART integra os valores fundamentais que constituem a base sobre a qual estabelece a sua atividade e comportamento e orientam a sua atuação como parte da sua herança e num compromisso para com o futuro.

O Conselho de Administração do OPART aprovou o presente Código de Ética e de Conduta, que se destina a regular a atuação dos trabalhadores e demais colaboradores do OPART.

1.1. ÂMBITO

As regras de conduta aplicam-se a todos os trabalhadores e colaboradores do OPART, incluindo os membros dos órgãos sociais, independentemente do vínculo ou da posição hierárquica que ocupem.

É, por isso, disponibilizado a todos, para que os princípios de retidão, justiça, diligência e eficiência possam orientar o seu dia-a-dia.

O disposto no presente Código não prejudica a aplicação das normas legais, gerais ou especiais, nem das normas internas já em vigor no OPART.

1.2. DIVULGAÇÃO

O Código de Ética e de Conduta é divulgado a todos os trabalhadores e colaboradores, que devem tomar conhecimento das suas disposições, e deve ser disponibilizado e no sítio da Internet do OPART, TNSC e CNB.

Os dirigentes das unidades orgânicas devem promover uma ampla divulgação do seu conteúdo junto dos trabalhadores, colaboradores e restantes agentes e parceiros, para garantir o seu cumprimento.

2.

VALORES

E

CONDUTA

OPART

2.1. GOVERNO DA SOCIEDADE

A Administração do OPART deve ser desenvolvida com rigor, zelo e transparência, de acordo com as disposições legais estabelecidas para o Sector Empresarial do Estado e com o Estatuto do Gestor Público. Deve desenvolver esforços para aplicar um modelo de acordo com as melhores práticas de planeamento e de controlo de gestão, que cumpra os princípios de bom governo, aumentando os níveis de desempenho.

Terá como princípios de governação:

- a) Transparência na fixação dos objetivos do OPART;
- b) Não discriminação de qualquer colaborador em função da raça, do sexo, de incapacidade ou deficiência, orientação sexual, convicções políticas, ideológicas ou de religião;
- c) Equidade no tratamento dos trabalhadores e colaboradores;
- d) Responsabilidade e rigoroso cumprimento da Lei;
- e) Promoção da coesão e colaboração de todos na prossecução das atribuições.

2.2. CUMPRIMENTO DA LEGALIDADE

O OPART, bem como os seus trabalhadores e colaboradores, comprometem-se a garantir que nas suas atividades profissionais agem em conformidade com as disposições legais em vigor.

Os trabalhadores e colaboradores do OPART não podem executar, em nome da empresa, quaisquer atos que violem os seus Estatutos, Regulamentos Internos e demais legislação e regulamentos aplicáveis.

2.3. ORIENTAÇÃO PARA A COMUNIDADE

Definição de objetivos, planejamento das atividades e dos recursos que a organização dispõe para os atingir, de modo a assegurar a prestação de um serviço de excelência artística e técnica para a comunidade e garantir a captação de novos públicos e a abertura à sociedade civil.

Adoção de estratégias eficazes que direcionem a organização para a satisfação das expectativas dos espectadores e para o cumprimento dos objetivos acordados com o acionista e os mecenas.

2.4. EFICIÊNCIA

Gestão criteriosa dos recursos financeiros, humanos e materiais da empresa com base no cumprimento rigoroso das normas legais em vigor e das regras organizacionais estabelecidas para a atividade, bem como dos compromissos assumidos com os diferentes parceiros externos.

Planeamento, organização, direção e controlo de meios, das atividades e dos objetivos que a organização se dispõe a atingir, de modo a garantir a prestação de um serviço de excelência artística e técnica para a comunidade.

2.5. RELAÇÕES INTERPESSOAIS E AMBIENTE DE TRABALHO

Os trabalhadores e colaboradores devem contribuir para a criação e manutenção de um bom clima de trabalho, nomeadamente, através da colaboração e cooperação mútuas.

O OPART, no escrupuloso cumprimento da legalidade, promove a correção, urbanidade e brio profissional nas relações entre trabalhadores, bem como o respeito pelos respetivos direitos, sensibilidades e diversidade.

Todos os trabalhadores e colaboradores devem conhecer, cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho, bem como reportar ao Conselho de Administração e Recursos Humanos, quaisquer inconformidades detetadas.

Os trabalhadores e colaboradores devem pautar as suas relações recíprocas por um tratamento cordial, respeitoso e profissional, devendo apresentar-se condignamente no seu local de trabalho e desenvolver a sua atividade profissional com zelo, diligência, espírito de iniciativa e integridade, sabendo ouvir e respeitar as intervenções dos superiores hierárquicos e dos colegas, incentivando e apoiando o trabalho em equipa e o bom desempenho profissional.

2.6. CONFIDENCIALIDADE E SIGILO PROFISSIONAL

Os trabalhadores e colaboradores estão sujeitos ao sigilo profissional, não podendo fornecer quaisquer informações que por decisão do OPART, ou por força de disposições legais em vigor, não devam ser do conhecimento de terceiros.

Deve haver reserva e discrição relativamente a factos e informações que os trabalhadores e colaboradores tenham conhecimento no exercício das suas funções, assim como não usar essas informações em proveito pessoal ou de terceiros.

As informações constantes nos processos individuais dos trabalhadores estão sujeitas ao princípio da confidencialidade, apenas podendo a elas ter acesso o próprio, ou outrem com mandato escrito daquele, e quem tenha como responsabilidade a sua guarda, manutenção ou tratamento da informação, sem prejuízo da competência própria das autoridades de inspeção e judiciárias.

Os colaboradores responsáveis pela comunicação externa devem divulgar apenas informações verdadeiras e que contribuam para a coesão da imagem da organização.

2.7. LEALDADE

Sem prejuízo das disposições em Regulamentos Internos e do Código do Trabalho, os trabalhadores e colaboradores do OPART devem ter um comportamento de lealdade para com a empresa, empenhando-se em salvaguardar sempre a sua credibilidade, boa imagem e prestígio.

Devem abster-se de exercer quaisquer funções fora do OPART, sempre que estas atividades ponham em causa o cumprimento dos deveres assumidos no contrato de trabalho, dificultem ou impeçam a prestação laboral ou ainda quando colidam com os objetivos traçados para o OPART. Os trabalhadores e colaboradores não devem favorecer ou desfavorecer qualquer outro trabalhador ou colaborador do OPART, injustificadamente e ou em proveito pessoal ou de terceiros.

2.8. SALVAGUARDA DO PATRIMÓNIO

Os trabalhadores e colaboradores devem assegurar a proteção e conservação do património material e imaterial da empresa.

Devem desenvolver a sua atividade no estrito respeito pelas normas de utilização das infraestruturas, zelando pelo património afeto ao OPART.

Os trabalhadores e colaboradores devem promover a utilização criteriosa, racional e eficiente dos recursos humanos, materiais e financeiros necessários ao desenvolvimento das atividades.

2.9. PROFISSIONALISMO E RESPONSABILIDADE

Os trabalhadores e colaboradores devem realizar com zelo o trabalho que lhes foi confiado gerindo racionalmente os recursos existentes, e utilizando diligentemente os equipamentos do OPART, de modo a que a prestação em palco e nos ensaios seja exemplar tanto no plano artístico, como no plano comportamental e de apresentação em público.

Os trabalhadores e colaboradores devem orientar a sua atuação para a consecução dos objetivos definidos, em cumprimento escrupuloso das responsabilidades individuais que lhes estão atribuídas e usar o poder que lhes tenha sido cometido no estrito cumprimento da delegação de competências.

2.10. AMBIENTE, DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E RESPONSABILIDADE SOCIAL

O OPART deve ter uma participação ativa nas políticas de preservação do ambiente, gestão de resíduos e eficiência energética, dando preferência à utilização de materiais biodegradáveis e/ou recicláveis, e devem promover a adoção de procedimentos ambientalmente responsáveis que demonstrem a preocupação pelo desenvolvimento sustentável e que minimizem o impacto ambiental negativo.

O OPART pauta a sua atuação tendo sempre presente o seu dever social junto das comunidades onde desenvolve a sua atividade.

A nível da gestão, O OPART deve integrar aspetos ambientais e sociais nos processos de planeamento e tomada de decisão, bem como identificar e gerir os riscos decorrentes dos impactos económicos, ambientais e sociais da atividade.

2.11. SEGURANÇA

Os trabalhadores e colaboradores devem cumprir as normas de segurança dos equipamentos e dos espaços do OPART, de modo a não colocar em risco a sua integridade física ou de terceiros.

Os trabalhadores e colaboradores devem alertar sempre o responsável direto para quaisquer situações de perigo efetivo ou potencial, ou incumprimento de normas de segurança.

2.12. CONFLITOS DE INTERESSES

Os trabalhadores e colaboradores não podem intervir na apreciação, nem no processo de decisão, sempre que estiverem em causa atos ou contratos em que sejam direta ou indiretamente interessados os próprios, os cônjuges, parentes ou afins até ao terceiro grau da linha direta ou pessoas que com eles vivam em economia comum, ou, ainda, sociedades ou outras entidades individuais ou coletivas em que com elas detenham, direta ou indiretamente, qualquer interesse.

O Conselho de Administração deve ser sempre informado quando ocorrer qualquer situação suscetível de colocar em causa o normal cumprimento dos seus deveres ou obrigações, ou o desempenho das suas funções, no interesse do OPART.

Sempre que no exercício da sua atividade profissional os trabalhadores e demais colaboradores sejam chamados a intervir em processos de decisão que envolvam direta ou indiretamente entidades com que colaborem ou tenham colaborado nos últimos 5 anos, ou pessoas singulares a que estejam ou tenham estado ligados por laços de parentesco ou afinidade de qualquer natureza, devem comunicar a existência dessas relações às respetivas chefias ou à Administração, no caso dos Diretores. Os trabalhadores devem abster-se de exercer quaisquer funções fora do OPART, sempre que tais atividades ponham em causa o cumprimento dos seus deveres de trabalhadores, tal como se encontram consagrados nos Regulamentos Internos.

Todos os trabalhadores devem tomar conhecimento do Código de Ética e de Conduta e subscrever a declaração de inexistência de conflitos de interesse no âmbito das suas funções - Anexo I ao presente Código e que dele faz parte integrante.

Os trabalhadores autorizados a acumular funções devem subscrever anualmente uma declaração em que assumam de forma inequívoca que as funções acumuladas não colidem sob forma alguma com as funções que exercem, nem colocam em causa a isenção e o rigor que deve pautar a sua ação - Anexo II ao presente Código e que dele faz parte integrante.

2.13. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E NÃO DISCRIMINAÇÃO

O OPART compromete-se a respeitar o princípio da igualdade de oportunidades e não admitir qualquer forma de discriminação individual, que seja incompatível com a dignidade da pessoa humana, nomeadamente, em razão do género, origem, etnia, confissão política e/ou religiosa e condena qualquer forma de coerção física ou verbal, incluindo assédio sexual.

Em matéria de igualdade de género, O OPART deve garantir uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, eliminar as discriminações, facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional e adotar medidas que conduzam ao objetivo da presença plural de mulheres e de homens nos cargos de direção.

Os trabalhadores e colaboradores da empresa devem aperfeiçoar e atualizar os seus conhecimentos, tendo em vista a manutenção, o desenvolvimento e a melhoria das suas competências, com vista à prestação de um melhor serviço.

O direito à reserva da intimidade da vida privada deve ser escrupulosamente respeitado.

2.14. ASSÉDIO NO TRABALHO

É proibida qualquer forma de assédio no local de trabalho, seja o praticado pelo empregador, por superiores hierárquicos, por colegas de trabalho ou prestadores de serviços e por clientes ou fornecedores.

É ainda proibida qualquer forma de assédio fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este.

O assédio moral no trabalho traduz-se no comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fatores de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, induzindo o trabalhador a despedir-se, nomeadamente pelo esvaziamento funcional ou pela diminuição gradual da sua posição na organização da empresa.

Quando o assédio tem natureza sexual, sob a forma verbal, não-verbal ou física, com os objetivos referidos anteriormente, tal comportamento considera-se assédio sexual.

Salvo se houver intencionalidade assediante, não constituem assédio no trabalho os conflitos laborais pontuais, as decisões legítimas resultantes da organização do trabalho ou do funcionamento da empresa, o exercício legítimo do poder de direção do empregador ou dos superiores hierárquicos, traduzido nas orientações de trabalho e de avaliação de desempenho, o normal exercício da ação disciplinar e a eventual pressão decorrente do cumprimento de objetivos razoáveis, prazos ou trabalhos de responsabilidade, inerentes ao exercício de cargos ou funções de responsabilidade.

O trabalhador vítima de assédio no trabalho tem direito a ser indemnizado por danos patrimoniais e não patrimoniais.

A prática de assédio no trabalho constitui contraordenação muito grave, além de eventual responsabilidade criminal, nos termos do Código Penal.

O trabalhador vítima de assédio, assim como as testemunhas por ele indicadas para prova do assédio, não podem ser objeto de sanção disciplinar fundamentada nas declarações prestadas nos processos inerentes, de natureza disciplinar, judicial ou contraordenacional, até ao trânsito em julgado das respetivas sentenças, salvo se as testemunhas tiverem declarado fatos falsos com vista a prejudicar o empregador.

No caso de ser provada a prática de assédio no trabalho e dela resultar doença profissional para o trabalhador, a reparação dos danos emergentes é da responsabilidade do empregador. O pagamento da reparação desses danos cabe à Segurança Social, nos termos legalmente previstos, que fica sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros de mora vincendos.

Constitui justa causa de resolução do contrato de trabalho, com direito a indemnização de antiguidade por despedimento ilícito indireto, a prática de assédio no trabalho.

Considera-se abusivo o despedimento ou outra sanção disciplinar aplicada ao trabalhador até um ano após a denúncia da prática de assédio no trabalho.

O denunciante ou quem vier a testemunhar no processo disciplinar não incorre em responsabilidade disciplinar fundamentada nas declarações prestadas, salvo se tiver invocado fatos falsos com vista a prejudicar o empregador.

O empregador, os dirigentes e qualquer trabalhador que verifique a prática de assédio no trabalho, deve denunciá-la ao seu superior hierárquico ou ao empregador, sob pena de violação dos seus deveres laborais. Havendo conhecimento, pelo empregador, ainda que de forma indireta, da prática de assédio no trabalho, este deve instaurar processo de inquérito e/ou processo disciplinar, com vista a apurar os factos ocorridos e, sendo caso disso, atuar disciplinarmente sobre os infratores, sob pena de incorrer em contraordenação grave, sem prejuízo do natural direito de defesa do assediante.

Caso o assédio seja praticado por pessoas estranhas à organização da empresa o empregador deve diligenciar que, futuramente, seja evitado o contato direto entre o assediante e a vítima de assédio.

2.15. INTEGRIDADE

É interdita toda a prática de corrupção, ativa ou passiva, por atos ou omissões, ou por via da criação e/ou manutenção de situações irregulares ou de favor.

Os trabalhadores e colaboradores não podem negociar ou estabelecer quaisquer acordos em nome do OPART.

2.16. CONSUMO DE ÁLCOOL E DROGAS

O OPART proíbe aos seus trabalhadores e colaboradores a utilização ilegal (incluindo posse, distribuição, oferta, fabrico ou transferência) ou estar sob a influência de estupefacientes e/ou substâncias psicotrópicas ou álcool nas suas instalações e em veículos da sua propriedade, que lhes sejam cedidos ou por ela alugados.

2.17. DIVULGAÇÃO E RIGOR NA PRESTAÇÃO DE INFORMAÇÕES

As informações produzidas e divulgadas pelo OPART devem pautar-se pelo escrupuloso cumprimento das disposições legais, serem exatas, completas e disponibilizadas atempadamente.

As informações de carácter financeiro devem representar com fiabilidade a situação financeira e os resultados, contendo todos os aspetos materialmente relevantes para o adequado conhecimento da situação e performance financeira.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Todos os trabalhadores e colaboradores ao serviço do OPART comprometem-se, a partir do momento em que assinam o contrato, a assumir um comportamento profissional rigoroso e a cumprir as normas de segurança e da organização.

A violação das normas de conduta apresentadas constitui uma atuação punível disciplinarmente, sem prejuízo da responsabilidade civil ou criminal que possa ocorrer.

4.

ENTRADA

EM

VIGOR

O presente Código de Ética e de Conduta do OPART, entra em vigor no primeiro dia a seguir ao dia da sua divulgação.

5.

ANEXOS

ANEXO I

Declaração de compromisso relativa a existência de conflitos de interesse, incompatibilidades, impedimentos e escusa.

Nome:

BI/CC n.º:

Residência:

Código Postal:

Categoria/Cargo:

Funções:

Direção:

Declaro que:

1. Tenho conhecimento das incompatibilidades ou impedimentos previstos na Lei.
2. Não exerço, cumulativamente com as minhas funções ao serviço do OPART, E.P.E., quaisquer outras funções incompatíveis com aquelas ou que com elas possam colidir, sob alguma forma, por força da lei ou do contrato pelo qual me encontro vinculado ao OPART, E.P.E., obrigando-me a comunicar a esta Empresa qualquer situação em que venha a encontrar-me suscetível de colidir com o normal exercício das minhas funções.
3. O exercício das minhas funções não provocará conflito entre o interesse particular e o interesse público e que pedirei dispensa de intervir em procedimentos quando ocorra circunstância pela qual possa razoavelmente suspeitar-se da sua isenção ou da retidão da sua conduta.
4. A informação constante da presente declaração é verdadeira e não há qualquer situação de conflito de interesse efetiva, aparente ou possível que seja do meu conhecimento.
5. Caso venha a encontrar-me em situação de incompatibilidade, impedimento ou escusa, dela darei imediato conhecimento ao respetivo superior hierárquico ou ao presidente do órgão ou júri de que faça parte.

Data:

O Trabalhador:

ANEXO II

Declaração de acumulação de funções

(nome completo do trabalhador) _____,
com o número de trabalhador _____, número de Identificação _____,
categoria _____, a exercer funções na unidade
orgânica _____ declara sob compromisso de honra que no
âmbito da acumulação de funções, autorizada por despacho de Conselho de Admi-
nistração de ____/____/_____, as mesmas não colidem, nem colocam em causa a
isenção e o rigor do exercício das funções por si desempenhadas no OPART.

Data:

O Trabalhador:
