



ABIMOTA



CÓDIGO DE  
ÉTICA E DE  
CONDUTA  
CC01

ABIMOTA

Rua Ramiro Soares de Miranda, 133  
3750-866 BORRALHA  
PORTUGAL  
Tel.: (351) 234 612 640

## Índice

1. Introdução .....	2
2. Âmbito.....	3
3. Conceito de Assédio .....	3
4. Princípios Gerais .....	4
5. Deveres da Entidade Empregadora .....	5
6. Direitos da vítima de assédio .....	5
7. Política de Proteção do Denunciante .....	6
7.1. Denunciantes.....	7
7.2. Proibição de atos de retaliação.....	8
7.3. Medidas de apoio aos denunciantes.....	9
7.4. Canais para pedidos de esclarecimentos e denúncias.....	10
8. Liberdade Intelectual .....	11
9. Princípio de não discriminação.....	11
10. Promoção da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar .....	12
11. Prevenção de práticas discriminatórias .....	12
12. Promoção da integridade de pessoa com deficiência ou incapacidade .....	12
13. Mecanismos de gestão das carreiras dos recursos humanos .....	13
14. Proteção dos interesses dos associados.....	13
15. Lealdade .....	13
16. Prevenção de Potenciais Conflitos de Interesses .....	14
17. Prevenção de Situações de Corrupção .....	14
18. Segurança e Bem-estar no Trabalho.....	15
19. Compromisso Ambiental e Sustentabilidade .....	16
20. Responsabilidade Social .....	16
21. Cumprimento do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD).....	17

## 1. Introdução

---

O Código de Ética e de Conduta estabelece o conjunto de princípios e de valores em matéria de prevenção e combate à prática de assédio em contexto laboral, estabelecendo mecanismos para a resolução de denúncias de assédio no trabalho.

Este Código de Ética e de Conduta também estabelece o conjunto de princípios de não discriminação, Liberdade Intelectual e Promoção da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar dos trabalhadores da ABIMOTA.

A ABIMOTA promoverá a adequada divulgação do presente Código de Ética e de Conduta, de forma a consolidar a aplicação dos princípios e a adoção dos comportamentos no mesmo estabelecidos.

A existência deste documento não exclui que se observem outros códigos e manuais de conduta específicos para determinadas funções, atividades e/ou grupos profissionais, bem como as normas gerais e legais em vigor.

A violação do Código de Ética e de Conduta constitui uma falta grave, poderá implicar a instauração de processos disciplinares de acordo com a legislação vigente, podendo levar à sanção dos infratores.

O presente documento encontra-se elaborado de acordo com o disposto na alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Nota relativa às alterações:**

A Edição 1 corresponde a uma revisão global do documento, pelo que não foram assinaladas as alterações, devendo ser relido o documento no seu todo.

## 2. Âmbito

---

A presente manual de conduta aplica-se a todos os colaboradores da ABIMOTA, bem como a todos que com esta se relacionem, usando o seu dever de denúncia.

## 3. Conceito de Assédio

---

O assédio no trabalho traduz-se num comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Enquanto comportamento que atenta contra a dignidade humana, o assédio é expressamente proibido.

O Assédio no Trabalho pode ser:

- **Assédio sexual** - conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa. Geralmente são reiterados podendo também ser únicos e de carácter explícito e ameaçador.

O assédio sexual caracteriza-se por:

- Insinuações sexuais;
- Atenção sexual não desejada;
- Contacto físico e agressão sexual;
- Aliciamento.

- **Assédio moral** - conjunto de comportamentos indesejados percebidos 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 psicológica ou física. Tem como objetivo diminuir a autoestima da/s pessoa/s alvo e, em última instância pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho. As vítimas são envolvidas em situações perante as quais têm em geral dificuldade em defender-se.

O assédio moral caracteriza-se por:

- Isolamento social;
- Perseguição profissional;
- Intimidação;
- Humilhação pessoal.

#### **4. Princípios Gerais**

A ABIMOTA está comprometida com a promoção de um ambiente de trabalho entre os seus colaboradores, a todos os níveis, isento de situações de violência no trabalho; com a promoção de ações de sensibilização e informação dos colaboradores para a manutenção de um clima de trabalho isento de práticas de assédio no trabalho, quer nas relações hierárquicas, quer entre todos os colaboradores; com a divulgação junto dos colaboradores, através dos meios de comunicação internos apropriados, de informações que possam ser úteis sobre o tema do assédio no trabalho.

A prevenção e o combate das práticas de assédio no contexto laboral, reger-se-ão pelos seguintes princípios gerais:

- a) Cada trabalhador deve tratar os colegas de forma justa, com respeito, cortesia e dignidade, sem abusos verbais ou físicos, independentemente da posição de superioridade hierárquica;
- b) O assédio não é tolerado nesta Associação, que está empenhada em garantir um ambiente livre de assédio ou abuso de autoridade;
- c) Cada colaborador, independentemente da sua posição hierárquica, é responsável por construir um ambiente de trabalho positivo e um clima de confiança e tolerância, livre de todas as formas de assédio;

- d) Todas as alegações de assédio são tratadas de forma séria e diligente;
- e) Na prevenção e combate à prática específica de assédio sexual é desde já proibido no local de trabalho o acesso, a afixação e o uso por qualquer meio de conteúdos de natureza sexual.
- f) Os colaboradores da ABIMOTA estão comprometidos a denunciar as situações de assédio no trabalho de que sejam vítimas ou testemunhas, nos termos do disposto no ponto 7 do presente Código de Ética e de Conduta

### ***5. Deveres da Entidade Empregadora***

---

A entidade empregadora está sujeita aos seguintes deveres:

- a) Abster-se da prática de qualquer comportamento que prejudique o trabalhador na sua integridade física e moral.
- b) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.
- c) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a entidade empregadora tenha sete ou mais trabalhadores.
- d) Responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultante da prática de assédio.

### ***6. Direitos da vítima de assédio***

---

A vítima da prática de assédio tem os seguintes direitos:

- a) Direito de indemnização pelos danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos em consequência da prática de assédio.
- b) A vítima passa a beneficiar da presunção de despedimento abusivo sempre que o mesmo ocorra até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

- c) Resolver o contrato com justa causa com fundamento na prática de assédio, por se considerar uma ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou à sua dignidade.

## ***7. Política de Proteção do Denunciante***

---

A ABIMOTA acolhe, por obrigação legal e com congratulação institucional, atento o princípio da transparência em que funda a sua conduta, a Lei nº 93/2021, de 20 de dezembro, que veio instituir o Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações, transpondo para a ordem jurídica nacional a Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas denunciadoras de violações do direito da União Europeia, assumindo, por consequência, o compromisso público de zelar pelo cumprimento do abaixo definido como a sua política de proteção de denunciante.

A ABIMOTA criou canais de denúncia interna e externa, que têm a função de propiciar às pessoas abaixo indicadas meios de denúncia de possíveis infrações ao direito da União Europeia, atribuindo-lhes o estatuto de denunciadores e, com a atribuição desse estatuto, garantindo-lhes, bem como a terceiros identificados nas respetivas denúncias, a adequada proteção, materializada nas condições de segurança, sigilo, confidencialidade da identidade ou anonimato que a ABIMOTA concede.

Para reforço dessas garantias, a ABIMOTA assegura aos referidos denunciadores e a terceiros identificados nas respetivas denúncias, o impedimento do acesso às denúncias formuladas por pessoas não autorizadas para o efeito, obrigando-se a adotar os procedimentos adequados a tal desígnio.

Com esse quadro de garantias, a ABIMOTA visa a prossecução do objetivo de propiciar aos denunciadores uma forma de se poderem manifestar relativamente a certas matérias que entendam irregulares, cumpridos que sejam determinados requisitos, assegurando-lhes, sempre, a impossibilidade de quaisquer retaliações.

A ABIMOTA assegura ainda aos denunciadores o direito ao conhecimento da própria condução do tratamento das respetivas denúncias, salvo o pedido expresso de qualquer denunciante em sentido contrário ou a eventualidade desse conhecimento poder comprometer a proteção da sua identidade.

Consideram-se infrações, nos termos e para efeitos de aplicação da Lei já acima devidamente identificada:

- O ato ou omissão contrário a regras da União Europeia, referente aos domínios de: contratação pública; segurança nos transportes; proteção do ambiente; segurança dos alimentos para consumo humano ou animal, saúde animal e bem-estar animal; saúde pública; defesa do consumidor; e proteção da privacidade, dos dados pessoais, segurança da rede e dos sistemas de informação;
- O ato ou omissão contrário às regras do mercado interno, incluindo as regras de concorrência e auxílios estatais, bem como as regras de fiscalidade societária;
- O ato ou omissão que contrarie o fim das regras ou normas abrangidas pelos pontos anteriores.

### **7.1. Denunciantes**

Serão considerados denunciante as pessoas singulares que denunciem ou divulguem publicamente potenciais infrações com fundamento em informações obtidas no âmbito da sua atividade profissional desenvolvida ou na ABIMOTA, podendo ser considerados denunciante:

- Os seus trabalhadores;
- Os prestadores de serviços, contratantes, subcontratantes, fornecedores ou quaisquer outras pessoas que atuem sob a sua supervisão e a direção;
- Os membros dos órgãos sociais;
- Os voluntários ou estagiários;
- Aqueles que, tendo tido uma relação com a ABIMOTA, entretanto cessada, denunciem potenciais infrações de que tenham tomado conhecimento durante essa relação;
- Aqueles que, não tendo iniciado qualquer relação com a ABIMOTA, com ela tenham estado numa fase de negociação pré-contratual e na sequência dessa tenham obtido conhecimento de potenciais infrações que entendam denunciar.

Para além da proteção aos denunciante, a presente política inclui também a proteção daqueles que, de alguma forma, se relacionam com os mesmos, nomeadamente:

- As pessoas singulares que os auxiliem na denúncia, incluindo representantes sindicais ou representantes dos trabalhadores;

Terceiros que estejam ligados aos denunciantes, designadamente colegas de trabalho ou familiares que possam ser alvos de retaliações num contexto profissional e pessoas coletivas ou entidades equiparadas que sejam controladas ou detidas pelos denunciantes.

Beneficiarão da proteção, nos termos previstos na presente política, os denunciantes que, de boa-fé e tendo fundamento sério para crer que as informações são, no momento da denúncia ou da divulgação pública, verdadeiras, denunciem ou divulguem publicamente uma potencial infração, sendo que os denunciantes anónimos que venham a ser posteriormente identificados, beneficiarão de idêntica proteção caso cumpram as condições anteriormente referidas.

## **7.2. Proibição de atos de retaliação**

A presente política proíbe a prática de atos de retaliação contra quaisquer denunciantes, considerando-se ato de retaliação o ato ou omissão, incluindo as ameaças e tentativas, que, direta ou indiretamente, ocorrendo em contexto profissional e motivados por uma denúncia interna, externa ou com divulgação pública, cause ou possa causar aos denunciantes, de modo injustificado, danos patrimoniais ou não patrimoniais.

Presumem-se atos de retaliação, até prova em contrário e quando praticados até dois anos após a denúncia, os seguintes atos:

- As alterações das condições de trabalho, tais como as funções desempenhadas, o horário, o local de trabalho, a retribuição, a não promoção do trabalhador ou o incumprimento dos deveres laborais;
- A suspensão de contrato de trabalho;
- A avaliação negativa de desempenho ou referência negativa para fins de emprego;
- A não renovação de um contrato de trabalho a termo;
- O despedimento;
- A resolução do contrato de fornecimento ou de prestação de serviços;
- A revogação de ato ou resolução de contrato administrativo, conforme definidos nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

A sanção disciplinar aplicada ao denunciante até dois anos após a denúncia ou divulgação pública presume-se abusiva.

Aqueles que pratiquem um ato de retaliação ficam obrigados a indenizar os respectivos denunciante pelos danos a estes causados, podendo os mesmos, independentemente da responsabilidade civil a que haja lugar, requerer as providências adequadas às circunstâncias do caso, com o fim de evitar a verificação ou expansão dos referidos danos.

### **7.3. Medidas de apoio aos denunciante**

Como medidas de apoio aos denunciante, estes terão direito a:

- a) Proteção jurídica;
- b) Benefício das medidas de proteção de testemunhas em processo penal;
- c) Auxílio e colaboração necessários das autoridades competentes e outras autoridades para garantir a proteção do denunciante contra atos de retaliação, inclusivamente através de certificação de que o denunciante é reconhecido como tal ao abrigo da Lei nº 93/2021, de 20 de dezembro, sempre que aquele o solicite;
- d) Disponibilização de informação pela Direção Geral da Política de Justiça sobre a proteção de denunciante no Portal de Justiça;
- e) Gozo de todas as garantias de acesso aos tribunais para defesa dos seus direitos e interesses legalmente protegidos.

A identidade dos denunciante, bem como as informações que, direta ou indiretamente, permitam deduzir as suas identidades, têm natureza confidencial e são de acesso restrito às pessoas responsáveis pela receção e condução investigatória das denúncias na ABIMOTA.

A denúncia ou a divulgação pública de potenciais infrações, realizadas de acordo com os requisitos impostos pela Lei nº93/2021, de 20 de dezembro, não constitui, por si só, fundamento de responsabilidade disciplinar, civil, contraordenacional ou criminal dos denunciante.

A presente Política de Proteção do Denunciante não prejudica quaisquer direitos ou garantias processuais reconhecidas, nos termos gerais, às pessoas que, na denúncia ou na divulgação pública, sejam referidas como autoras das potenciais infrações ou que a estas sejam associadas, designadamente a presunção de inocência e as garantias de defesa ao processo penal, sendo-lhes, igualmente, reconhecida a confidencialidade das suas identidades.

A presente Política de Proteção do Denunciante adotada pela ABIMOTA pretende refletir o regime da Lei nº 93/2021, de 20 de dezembro, pelo que, emergindo dúvidas ou detetando-se omissões na sua aplicação, regerá a sobredita Lei, aconselhando-se, sempre, os potenciais denunciantes à leitura atenta do identificado diploma legal que, para o efeito, disponibiliza-se a hiperligação na página WEB da ABIMOTA.

#### **7.4. Canais para pedidos de esclarecimentos e denúncias**

A Lei 93/2021 que transpõe a Diretiva (UE) 2019/1937, entrou em vigor no dia 18 de junho de 2022, estabelecendo a obrigatoriedade para as Pessoas Coletivas Públicas ou Privadas com mais de 50 colaboradores de disponibilizarem um canal de denúncias interno que possibilite eventuais denúncias anónimas e/ou confidenciais.

A ABIMOTA defende que todas as organizações precisam de ter um espaço seguro onde os colaboradores, clientes, parceiros, associados se possam sentir confortáveis para denunciar um comportamento corrupto, discriminatório ou eticamente questionável, aumentando a transparência e o cumprimento das regras de *compliance*.

Atendendo à diversidade de tipologias de denúncias, a ABIMOTA disponibiliza os seguintes canais de comunicação:

- **Email Direto:** [participe@abimota.pt](mailto:participe@abimota.pt) onde as denúncias são dirigidas à Direção que delega no seu Secretário-Geral a análise e tratamento da mesma, encetando todas as diligências que entender apropriadas de acordo com os factos expostos.
- **Página WEB da ABIMOTA** – com uma área onde o denunciante terá um canal para apresentação da sua denúncia, seguindo os mesmos trâmites referidos anteriormente.
- **Carta** – remeter a carta para a sede da ABIMOTA, com a indicação de 'Confidencial' no exterior da carta.
- **Presencialmente** – mediante reunião solicitada ao Secretário-Geral ou à Direção.

As denúncias deverão ser acompanhadas pelos elementos de prova de que o denunciante dispuser, designadamente a indicação de eventuais testemunhas.

A vítima de assédio pode ainda apresentar queixa à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), através do seguinte endereço:

[https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx)

Os colaboradores da ABIMOTA estão comprometidos com a apresentação de denúncias de situações de incumprimento do presente Código de Conduta.

A Direção da ABIMOTA está comprometida com o célere e adequado seguimento das denúncias que lhe chegarem, através das medidas e/ou decisões adequadas, nomeadamente o exercício do poder disciplinar se verificados os pressupostos legais para o efeito, relativamente a situações devidamente circunstanciadas de incumprimento.

É garantida a confidencialidade dos colaboradores que apresentem denúncia que, por esse facto, não sofrem qualquer retaliação, sendo-lhes assegurada a sua normal participação na vida da ABIMOTA e a proteção contra todo o tipo de pressões ou assédio.

**Ética institucional das atividades desenvolvidas pela ABIMOTA, que se concretiza em:**

### ***8. Liberdade Intelectual***

---

Todo o indivíduo tem direito à liberdade de opinião e de expressão, o que implica o direito de não ser imputado pelas suas opiniões e o de procurar, receber e difundir, sem limitação de fronteiras, informações e ideias por qualquer meio de expressão.

### ***9. Princípio de não discriminação***

---

Pautar pelo respeito e preservação dos princípios da igualdade de tratamento e oportunidades, a igualdade entre homens e mulheres, lealdade e equidade, respeitando integralmente o Princípio de não Discriminação de qualquer tipo, nomeadamente em função do género, da deficiência, raça ou origem étnica, religião ou crença, região, idade e orientação sexual.

### ***10. Promoção da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar***

---

Alcançar um bom equilíbrio entre o trabalho e a vida privada é um desafio para todos os trabalhadores/as e entidades empregadoras. Devem-se encontrar formas de realizar o trabalho, ao mesmo tempo que se procura conciliar as obrigações familiares ou de cuidados à família, a ABIMOTA de forma a promover essa conciliação da vida pessoal, familiar e profissional faculta aos seus trabalhadores um horário flexível.

Sempre que se justifique e que seja possível, são dadas todas as condições aos colaboradores para a realização do seu trabalho na modalidade de Teletrabalho.

### ***11. Prevenção de práticas discriminatórias***

---

Uma linguagem inclusiva e não tendenciosa evita os estereótipos e as referências irrelevantes a particularidades dos indivíduos, e reconhece as qualidades positivas de todas as pessoas independentemente do género, orientação sexual, eventual deficiência, antecedentes, idade e religião ou convicção, ou ausência delas. A ABIMOTA prevê na sua comunicação interna e externa procedimentos que promovem esta utilização de linguagem e imagens não sexista e inclusiva.

### ***12. Promoção da integridade de pessoa com deficiência ou incapacidade***

---

A ABIMOTA oferece as condições necessárias para que pessoas com deficiência possam visitar as instalações da ABIMOTA:

- Atendimento prioritário;
- Acessibilidade das instalações.

### ***13. Mecanismos de gestão das carreiras dos recursos humanos***

---

Nos mecanismos de gestão das carreiras dos recursos humanos foram estabelecidos pela ABIMOTA práticas não discriminatórias que asseguram o acesso ao ensino e formação profissional e a progressão nas carreiras.

Os colaboradores são entendidos como um pilar de apoio para o funcionamento da ABIMOTA, influenciando diretamente o desempenho da atividade da Associação, como tal, são implementadas ações de formação / sensibilização, ajustadas à evolução do seu desenvolvimento profissional, pretensões e ao surgimento de novas exigências, neste sentido no final de cada ano é elaborado um plano de formação profissional para o ano seguinte para todos os trabalhadores.

São feitos anualmente registos de todas as participações dos colaboradores em ações de formação profissional de participação em seminários, workshops de apoio à valorização e à reconversão profissional.

O Processo de seleção de colaboradores é baseado na igualdade e transparência.

### ***14. Proteção dos interesses dos associados***

---

Na qualidade de associação de direito privado sem fins lucrativos, de utilidade pública, que resulta da associação, por complementaridade de interesses, de empresas privadas, a ABIMOTA e os seus colaboradores comprometem-se a atuar sempre de forma a proteger os interesses dos seus associados, em seu nome, o interesse público de acordo com a sua missão.

### ***15. Lealdade***

---

Os colaboradores da ABIMOTA devem, em todos os momentos da sua atividade, assumir um comportamento honesto e dedicado, e respeitar os seus compromissos perante a associação, os

demais colaboradores e superiores hierárquicos. Comprometem-se com a colocação incondicional da sua capacidade de trabalho e criativa ao serviço da ABIMOTA.

No âmbito dos deveres de lealdade, está vedado aos seus colaboradores proferir declarações à comunicação social sem autorização superior ou publicações em redes sociais que sejam suscetíveis de prejudicar a ABIMOTA ou a sua imagem/reputação.

### ***16. Prevenção de Potenciais Conflitos de Interesses***

---

A ABIMOTA e os seus colaboradores estão comprometidos a evitar escrupulosamente situações geradoras de conflitos de interesses na sua atuação junto de associados, clientes e parceiros, que possam pôr em causa o princípio da imparcialidade. Neste sentido, a ABIMOTA informa os seus interlocutores de interesses e ligações que possam suscitar dúvidas sobre a manutenção da imparcialidade e separação de interesses.

De igual forma, os colaboradores da ABIMOTA comprometem-se a evitar qualquer situação suscetível de originar, direta ou indiretamente, um conflito de interesses ao nível dos laboratórios, consultoria, procedimentos de contratação pública, procedimentos de recrutamento de pessoal, entre outros.

Os colaboradores estão comprometidos a informar os seus superiores hierárquicos de quaisquer interesses ou ligações que possam ser tidas como potencialmente influentes na sua imparcialidade, nomeadamente no caso de pretenderem exercer qualquer atividade profissional para outra organização.

### ***17. Prevenção de Situações de Corrupção***

---

A ABIMOTA e os seus colaboradores estão comprometidos a combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo as de extorsão e de suborno, bem como o compromisso de promover a concorrência justa e a livre iniciativa no mercado. Por esse motivo, a associação desenvolveu e adotou políticas para prevenir práticas de negócios anti concorrenciais, garantir a conformidade com as leis e preservar a sua reputação.

Importa referir que para além da obrigação do cumprimento do Código dos Contratos Públicos, a ABIMOTA encontra-se acreditada de acordo com a Norma NP EN ISO/IEC 17025:2018 e certificada de acordo com as normas NP EN ISO 9001: 2015 e NP EN ISO 14001: 2015, tendo definido procedimentos internos.

O Procedimento do Sistema Integrado (PSI04) referente à “Aquisição de Produtos e Serviços de Fornecedores Externos”, aplica-se aos produtos e serviços adquiridos que afetam as atividades do laboratório, nomeadamente quando estes se destinam a incorporar nas atividades do laboratório ou quando são fornecidos, em parte ou na íntegra, diretamente ao cliente pela ABIMOTA, tal como recebido do fornecedor externo, ou ainda quando são utilizados para suportar o funcionamento do laboratório. Para as restantes atividades da ABIMOTA, o documento aplica-se quando:

- Os produtos e serviços de fornecedores externos se destinam a ser incorporados nos próprios produtos e serviços da ABIMOTA;
- Os produtos e serviços são fornecidos diretamente aos clientes por fornecedores externos em nome da ABIMOTA;
- Um processo, ou parte de um processo, é realizado por um fornecedor externo como resultado de uma decisão da ABIMOTA.

A Instrução Técnica ITDL03 tem regras de contratação, como complemento ao PSI04, e define a metodologia de publicitação de contratação de bens e serviços.

A ITABI05 é uma instrução de trabalho relativa à avaliação de fornecedores, pertencentes à lista de fornecedores qualificados, que é feita anualmente com base na avaliação global dos fornecimentos e nos registos de anomalias, eventualmente existentes para cada fornecedor.

Acresce referir, que sendo a ABIMOTA uma entidade certificada, que aposta na melhoria contínua, são realizadas auditorias internas anuais, de modo a avaliar a conformidade dos procedimentos.

## **18. Segurança e Bem-estar no Trabalho**

---

A ABIMOTA e os seus colaboradores obrigam-se a cumprir e a induzir o cumprimento das regras de segurança e higiene no local de trabalho. Comprometem-se também a informar os seus superiores hierárquicos da ocorrência de qualquer situação irregular, suscetível de poder

comprometer a segurança das pessoas, instalações ou equipamentos da associação, adotando as práticas prescritas no Manual do Sistema Integrado de Gestão da ABIMOTA (SIGA).

### **19. Compromisso Ambiental e Sustentabilidade**

---

A ABIMOTA é uma entidade certificada de acordo com a norma NP EN ISO 14001, pelo que tem um forte compromisso com o ambiente e sustentabilidade, materializado em manuais de procedimentos. Neste sentido, a Associação e os colaboradores contribuem ativamente para o desenvolvimento sustentável e a preservação do meio ambiente orientados por estratégias internacionais como o European Green Deal, os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável 2030, respeitando as boas práticas e a legislação aplicável em matéria de gestão ambiental e ecoeficiência.

Em todos os projetos que implementa assegura que todas as atividades e ativos cumprem a legislação ambiental aplicável a nível de União Europeia e nacional, bem como as orientações técnicas sobre o princípio de «não prejudicar significativamente» [2021/C58/01].

### **20. Responsabilidade Social**

---

A ABIMOTA e os seus colaboradores adotam o conceito da OCDE de “Conduta Empresarial Responsável” e estão fortemente comprometidos em contribuir para o progresso e bem-estar das comunidades em que se insere, mais próximas ou mais distantes, pugnando e promovendo um desenvolvimento social sustentável.

Na sua relação com os operadores económicos, privilegia aqueles que possuam instrumentos e boas práticas de responsabilidade social.

## 21. Cumprimento do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD)

A ABIMOTA enquanto responsável pelo tratamento de dados pessoais, está comprometida com o estabelecido na Lei nº 59/2019 de 8 de agosto, que transpõe a Diretiva da União Europeia (EU) 2016/680 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016, em particular com a preservação da confidencialidade dos dados pessoais que vier a tratar, nomeadamente através de sistemas e serviços de tratamento de dados permanentemente íntegros, disponíveis e resilientes, bem como com a adoção de todas as medidas de segurança necessárias e oportunas ao tratamento desses dados no cumprimento das obrigações decorrentes do referido Regulamento.

Impõe aos seus colaboradores o mais estrito dever de confidencialidade, como também o de respeitarem todos os procedimentos que a ABIMOTA implemente para dar cumprimento ao RGPD.

A ABIMOTA exige dos terceiros que contrate para atividades que impliquem acesso a dados pessoais a garantia de que respeitam todas as obrigações de tratamento dos mesmos, decorrentes da legislação aplicável.



Luis Pires

Gestão do Sistema de Gestão



BIKINNOV / bikevalueinnovationcenter  
association



Gil Nadais

Secretário Geral da ABIMOTA