



Centro Social Paroquial
de **São Miguel de Acha**



CÓDIGO DE ÉTICA E NORMAS DE CONDUTA

*«Para a organização Ser e Parecer ética tem que cada um iniciar um Comportamento ético.»
John C. Maxwell*

Índice

Introdução4

Preambulo4

Missão, Visão e Valores.....4

CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES GERAIS5

Artigo 1º - Objeto.....5

Artigo 2º - Âmbito6

Artigo 3º - Definições e Conceitos6

CAPÍTULO II – PRINCÍPIOS DE BOA CONDUTA6

Artigo 4º - Princípios Gerais.....6

Artigo 5º - Princípio da Legalidade7

Artigo 6º - Princípio da Proporcionalidade7

Artigo 7º - Princípios da Colaboração e Boa-Fé.....7

Artigo 8º - Princípios da Integridade e Honestidade.....8

Artigo 9º - Princípios da Privacidade e Intimidade8

Artigo 10º - Princípios da Igualdade.....8

Artigo 11º - Princípios da Imparcialidade e Independência.....9

Artigo 12º - Princípios da Lealdade e Cooperação.....9

Artigo 13º - Princípio da Prossecução do Interesse Institucional.....10

Artigo 14º - Princípio da Confidencialidade e Sigilo Profissional10

CAPÍTULO III – RELACIONAMENTO INTERNO10

Artigo 15º - Responsabilidade e Diligência Profissional.....10

Artigo 16º - Relacionamento Interpessoal11

Artigo 17º - Utilização de Recursos.....11

Artigo 18º - Integridade da Informação.....12

Artigo 19º - Ambiente, Saúde e Segurança.....12

Artigo 20º - Conflito de Interesses.....12

Artigo 21º - Abuso de Poder13

CAPÍTULO IV – RELACIONAMENTO EXTERNO13

Artigo 22º - Relação com Terceiros13

Artigo 23º - Relacionamento com Comunicação Social.....13

Artigo 24º - Relacionamento com Fornecedores e Prestadores de Serviços.....14

Artigo 25º - Relacionamento com Entidades de Fiscalização e Supervisão.....14

Artigo 26º - Respeito pela Conformidade Legal.....14

CAPÍTULO V – RELACIONAMENTO14

Artigo 27º - Brindes e Ofertas.....14

Artigo 28º - Convites e Benefícios Similares15

Artigo 29º - Confidencialidade e Utilização de Informação Privilegiada.....16

CAPÍTULO VI – PREVENÇÃO E COMBATE À CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS16

[Handwritten signatures and initials]

Artigo 30° - Integridade e Combate à Corrupção16

CAPÍTULO VII – PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO17

Artigo 31° - Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho17

Artigo 32° - Confidencialidade e Garantias.....17

CAPÍTULO VIII – INCUMPRIMENTO E SANÇÕES18

Artigo 33° - Incumprimento e Sanções.....18

Artigo 34° - Sanções Disciplinares.....18

Artigo 35° - Sanções Criminais.....19

Artigo 36° - Dever de Comunicação de Irregularidades19

CAPÍTULO IX – BOAS PRÁTICAS NO TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS.....19

Artigo 37° - Política de Proteção de Dados19

Artigo 38° - Procedimentos, Competências e Responsabilidades.....19

CAPÍTULO X – DENÚNCIAS20

Artigo 39° - Denúncias.....20

CAPÍTULO XI – APLICAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA20

Artigo 40° - Formação e Comunicação20

Artigo 41° - Promoção e Cumprimento21

CAPÍTULO XII – DISPOSIÇÕES FINAIS21

Artigo 42° - Abertura e Divulgação.....21

Artigo 43° - Dúvidas e Omissões22

Artigo 44° - Revisão22

Artigo 45° - Publicação.....22

Artigo 46° - Entrada em Vigor.....23

[Handwritten signature]

Introdução

O código de ética e conduta tem como objetivo constituir uma referência no que respeita aos padrões de conduta do Centro Social Paroquial de São Miguel de Acha (CSPSMA), doravante designada de Instituição, quer no relacionamento entre funcionários/as, quer no relacionamento com terceiros, contribuindo para que a Instituição seja reconhecida como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor.

A política de recursos humanos da Instituição deverá tender para a atualização permanente dos conhecimentos, da ética, do desenvolvimento, do potencial e da motivação, incentivando a flexibilidade e a adaptabilidade e promovendo o mérito, a competência, a participação e o empenho.

Com base nestes pressupostos, foi elaborado o presente código, que estabelece um conjunto de princípios e valores em matéria de conduta profissional a observar por todos/as os/as funcionários/as e que se pretende que constitua uma referência valorativa para a orientação do seu comportamento.

Preambulo

O CSPSMA prossegue o bem público eclesial na sua área de intervenção, de acordo com as normas da Igreja Católica, e tem como fins a promoção da caridade cristã, da cultura, educação e a integração comunitária e social, na perspetiva dos valores do Evangelho, de todos os habitantes da comunidade onde está situado, especialmente dos mais pobres.

Os serviços prestados e a operacionalização da atividade estão orientados segundo políticas e procedimentos internos, padrões éticos e profissionais. A complexidade da atuação institucional, no entanto, faz com que seja necessário destacar os elementos essenciais de um ambiente ético e responsável, para se conseguir alcançar os objetivos sociais com eficácia e eficiência, incorporando os valores culturais e religiosos pelos quais a Instituição se identifica no desempenho diário da sua atividade.

Missão, Visão e Valores

Na prossecução dos seus fins, o CSPSMA deverá orientar a sua ação socio-caritativa à luz da Doutrina Social da Igreja tendo como missão a promoção da caridade cristã, da cultura, educação e integração comunitária e social, na perspetiva dos valores do Evangelho, de todos os habitantes da comunidade onde está situado, especialmente dos mais pobres, procurando dar resposta às mais variadas situações sociais.

A nossa visão é ser reconhecida como uma Instituição Particular de Solidariedade Social de referência prestando serviços SOCIAIS de QUALIDADE à Comunidade.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'A. J. M.', 'D. J.', and 'D. J. M.']

Este código de ética apresenta um conjunto de valores que têm de estar presentes em todas as concretizações do CSPSMA, assentes:

- a) Profissionalismo - Através de um serviço de qualidade, prestado com rigor por funcionários formados, empenhados e dedicados;
- b) Humanismo - Através do trato com afeto e respeito pela identidade, personalidade e necessidades de cada utente e sua família;
- c) Bem-estar - Garantindo que os utentes se sentem confortáveis e felizes, com os cuidados diários assegurados, num bom ambiente, deixando os familiares tranquilos e confiantes;
- d) Cooperação - Trabalho de equipa entre o CSPSMA e família, garantindo um serviço articulado, leal e eficaz;
- e) Responsabilidade Social - Através de um comprometimento com a comunidade e com a prioridade aos mais vulneráveis.

Assim, o presente código de Ética tem uma orientação iminentemente humanista e individual. Apela aos valores humanos, aos seus Direitos e Deveres a fim de fundamentar e modelar os comportamentos.

CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1º - Objeto

O Código de Ética e Conduta do CSPSMA, doravante designado, por Código, estabelece um conjunto de princípios e regras gerais em matéria de ética e de prática profissional, baseados nos valores institucionais partilhados, a observar por todos os funcionários e voluntários ao serviço da Instituição, no exercício das suas funções e nas relações entre si e com terceiros.

O Código obriga igualmente, na parte aplicável, os Órgãos Sociais sem prejuízo dos especiais deveres de conduta a que estão sujeitos em função das responsabilidades acrescidas que lhes estão atribuídas e que constam de documento próprio (Estatutos da Instituição).

O presente Código contém as normas e convenções éticas que a Instituição considera que devem ser asseguradas, clarificando os padrões de referência a utilizar para a apreciação do grau de cumprimento de obrigações assumidas, estabelecendo, ainda, as sanções previstas para o seu incumprimento.

O presente instrumento é complementar da promoção dos valores inerentes à atividade profissional, que não impede a aplicação simultânea de regras disciplinares e de conduta específicas de grupos profissionais, bem como as normas que integram

a Convenção Coletiva de Trabalho, o Código do Trabalho, entre outros instrumentos legais, eventualmente, aplicáveis.

A aplicação do presente Código e a sua observância não impede, nem dispensa a aplicação de outras regras de conduta ou deontológicas, de fonte legal ou de qualquer outra natureza, aplicáveis a determinadas funções, atividades ou grupos profissionais.

Artigo 2º - Âmbito

O disposto no presente Código é aplicável a todos os funcionários e voluntários, prestadores de serviços, e entidades terceiras, por força das circunstâncias se relacionem com a Instituição, podendo estes últimos adotar, no âmbito das respetivas atividades, normas de conduta próprias em complemento das presentes.

Artigo 3º - Definições e Conceitos

Para efeitos do presente Código, são adotadas as seguintes definições e conceitos:

- a) "Utentes": todas as pessoas singulares ou coletivas a quem a Instituição presta serviços;
- b) "Funcionários": todas as pessoas ao serviço da Instituição, independentemente do seu vínculo jurídico-laboral, incluindo membros da Direção; quadros superiores, trabalhadores e estagiários;
- c) "Entidades terceiras": entidades, individuais ou coletivas, que têm ou pretendem ter relação contratual, protocolar ou de parceria com a Instituição;
- d) "Fornecedores": pessoas singulares ou coletivas que fornecem produtos ou prestam serviços à Instituição;
- e) "Instituição": o Centro Social Paroquial de São Miguel de Acha, enquanto Instituição Particular de Solidariedade Social;
- f) "Voluntários": pessoas que, de forma desinteressada, realizam ações de interesse social e comunitário, desenvolvidas pela Instituição, no âmbito de projetos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade.

CAPÍTULO II – PRINCÍPIOS DE BOA CONDUTA

Artigo 4º - Princípios Gerais

No exercício das suas atividades, funções e competências, todos os/as funcionários/as e voluntários, devem pautar a sua atuação por princípios rigorosos de lealdade,

est.
sh
f
per
D.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

responsabilidade, transparência, isenção, honestidade, independência, discricção, profissionalismo e prossecução da política de qualidade e do interesse público. Todos os/as funcionários/as e voluntários, no âmbito das suas atividades e competências, devem, igualmente, revestir elevados padrões de ética profissional e evitar situações suscetíveis de originar conflitos de interesse.

Artigo 5º - Princípio da Legalidade

Os/as funcionários/as e voluntários devem atuar em conformidade com a Constituição, a Lei e o Direito, assim como zelar para que as decisões que afetem os direitos ou interesses legalmente protegidos tenham um fundamento legal e que o seu conteúdo esteja de acordo com a lei ou com os fins pela mesma prosseguidos.

Artigo 6º - Princípio da Proporcionalidade

Na prossecução das suas funções, devem os/as funcionários/as e voluntários conferir apenas as ações, comportamentos e meios necessários e indispensáveis à realização da sua atividade, agindo de modo a que a sua conduta seja adequada e proporcional aos objetivos a alcançar e às tarefas a desenvolver.

Devem ser adotados os comportamentos adequados aos fins prosseguidos e as decisões que colidam com direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos dos particulares só podem afetar essas posições na medida do necessário e em termos proporcionais aos objetivos a realizar.

Artigo 7º - Princípios da Colaboração e Boa-Fé

No exercício das suas funções, os/as funcionários/as e voluntários devem atuar segundo o princípio da boa-fé, zelo e espírito de cooperação e responsabilidade, tendo em vista o compromisso fundamental de criação de valor económico-social.

De acordo com o princípio da boa-fé, devem os/as funcionários/as e voluntários ponderar os valores fundamentais do Direito, relevantes em face das situações consideradas e, em especial, pugnar pela defesa por uma interação justa, baseada no diálogo aberto, sempre de forma leal aos princípios e interesses institucionais, pautando-se da necessária objetividade e imparcialidade nas tomadas de decisão.

De acordo com o princípio da colaboração, cumpre aos/as funcionários/as e voluntários designadamente, prestar informações e os esclarecimentos de forma clara, respeitosa e simples e receber sugestões e informações, estimulando a participação na realização da atividade institucional.

Artigo 8º - Princípios da Integridade e Honestidade

Os/as funcionários/as e voluntários devem reger-se segundo critérios de honestidade pessoal, respeito, discrição e integridade de caráter, que não se esgotam no mero cumprimento da lei, devendo a sua conduta ser alicerçada na prossecução dos interesses institucionais.

De igual modo, deverão os/as funcionários/as e voluntários fazer um esforço por preservar a independência do CSPSMA em relação a pressões políticas, para se poder falar e agir livremente, primeiro e sobretudo em defesa dos seus interesses.

Artigo 9º - Princípios da Privacidade e Intimidade

A consideração pela pessoa implica o respeito pela sua privacidade e intimidade. Elas são necessidades profundas de todas as pessoas e não diminuem pelo facto de a pessoa ter alguma deficiência, debilidade ou necessidade particular. São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito a indemnização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. Daí que deve haver a maior preocupação e delicadeza em tudo o que se prende com a privacidade e intimidade. Merece especial atenção a sua garantia em:

- a) Intervenções que respeitem à sua higiene íntima;
- b) Problemas e questões pessoais e familiares;
- c) Situações de Saúde;
- d) As relações com os outros;
- e) Correspondência, chamadas telefónicas e outros meios de comunicação

Artigo 10º - Princípios da Igualdade

O CSPSMA valoriza a individualidade de cada um, pugnando pelo tratamento com igual consideração, atenção e importância, num clima institucional pautado por valores sólidos, tolerantes e com diferentes opiniões e visões, pelo que todos os/as funcionários/as e voluntários devem garantir o respeito pelo princípio da igualdade de tratamento.

Os/as funcionários/as e voluntários, em cumprimento do número anterior, não devem privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever ninguém em razão da sua ascendência, raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, ideologia, posições filosóficas ou convicções religiosas, língua, território de origem, instrução, situação económica ou condição social.

est.
S
b.
Du
Q

Os/as funcionários/as e voluntários devem demonstrar sensibilidade e respeito mútuo e abster-se de qualquer comportamento tido como ofensivo por outra pessoa.

O CSPSMA defende práticas, estratégias e procedimentos laborais orientados no sentido de estabelecer e manter uma cultura de respeito e tolerância pelo outro, sendo condenadas quaisquer formas de coação moral ou psicológica, comportamentos ofensivos da dignidade da pessoa humana ou de assédio, de acordo com a legislação em vigor e as normas internas.

Artigo 11º - Princípios da Imparcialidade e Independência

Os/as funcionários/as e voluntários devem agir com justiça e imparcialidade para com quem se relacionem ou contactem em virtude do exercício da sua atividade. Nesta medida, devem ser imparciais e independentes, responsáveis e dedicados, críticos e autónomos, abstendo-se de qualquer ação arbitrária que prejudique os utentes /benéficiários dos serviços, ou se traduzam em qualquer tratamento preferencial, quaisquer que sejam os motivos.

A conduta dos/as funcionários/as e voluntários, não deve ser pautada por interesses pessoais, familiares ou por pressões políticas, ou outras, não podendo estes participar numa decisão na qual os próprios ou um dos membros da sua família tenham interesses diferentes dos outros.

Artigo 12º - Princípios da Lealdade e Cooperação

Os/as funcionários/as e voluntários, no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal e cooperante gerando confiança na sua ação, especialmente no que respeita à sua integridade, credibilidade e rigor.

Os/as funcionários/as e voluntários devem adequar o desempenho das suas funções e tarefas atribuídas pelos seus superiores hierárquicos, bem como o cumprimento das instruções destes últimos no respeito pelos canais hierárquicos apropriados.

Devem, igualmente, garantir a transparência e a capacidade de diálogo consideradas adequadas no trato diário pessoal com superiores hierárquicos e demais pares.

Devem, ainda, promover o bom relacionamento interpessoal, por forma a assegurar a existência de relações cordiais e propiciadoras de um bom ambiente de trabalho.

Os/as funcionários/as e voluntários devem garantir a comunicação, registo e partilha de informação interna e facilitar a preservação do conhecimento adquirido ou criado nas atividades desempenhadas.

ent.
D
L
Paul
P.

A não revelação a superiores hierárquicos e colegas das informações necessárias que possam afetar o andamento dos trabalhos, sobretudo com o intuito de obter vantagens pessoais, assim como o fornecimento de informações falsas, inexatas ou exageradas e a recusa em colaborar com os colegas, considera-se como comportamento inadequado e violador do princípio de lealdade e cooperação.

Artigo 13º - Princípio da Prossecução do Interesse Institucional

Os/as funcionários/as e voluntários devem, no âmbito da sua atividade, prosseguir o interesse institucional, no respeito pelos seus direitos e interesses e reger-se por critérios de dignidade e integridade, desempenhando as suas funções de modo responsável, competente e diligente.

Artigo 14º - Princípio da Confidencialidade e Sigilo Profissional

Os/as funcionários/as e voluntários devem guardar segredo profissional relativamente a factos e matérias de que tenham conhecimento no exercício das suas funções e que não devam ser publicamente revelados.

Deve ser guardado segredo, sigilo absoluto e reserva em relação ao exterior, de toda a informação de que tenham conhecimento no exercício das suas funções salvo se, por virtude de decisão interna ou por força da legislação em vigor, a informação deva ser divulgada.

Incluem-se no número anterior, nomeadamente, dados informáticos, cópias, fotocópias, duplicados e outro tipo de documentos, da Instituição ou de utentes cujo conhecimento esteja limitado aos funcionários da Instituição ou à guarda desta, no exercício das suas funções ou em virtude das mesmas.

O dever de sigilo profissional mantém-se, ainda que estes deixem de exercer funções no CSPSMA.

CAPÍTULO III – RELACIONAMENTO INTERNO

Artigo 15º - Responsabilidade e Diligência Profissional

Os/as funcionários/as e voluntários devem cumprir sempre com zelo, eficiência e de forma dedicada as responsabilidades e os deveres que lhes sejam incumbidos no âmbito do exercício das suas funções.

Devem estes estar conscientes da importância dos respetivos deveres e responsabilidades, tendo em conta as expectativas dos outros relativamente à sua

conduta, dentro dos padrões genéricos e socialmente aceites, atuando de forma a manter e reforçar a confiança dos utentes contribuindo para o eficaz funcionamento dos serviços e boa imagem institucional.

Os/as funcionários/as e voluntários devem atuar no estrito cumprimento dos limites das responsabilidades inerentes às funções que exercem, utilizando os meios que tenham sido colocados à sua disposição, exclusivamente, no âmbito e para o efeito do exercício das suas funções.

Os/as funcionários/as e voluntários devem pautar a sua atuação pela valorização da eficiência e a competição saudável, procurando otimizar a utilização dos recursos e maximizar o seu retorno.

Os/as funcionários/as e voluntários devem agir de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na sua valorização pessoal e contribuição das suas competências técnicas em prol da Instituição.

Artigo 16º - Relacionamento Interpessoal

O relacionamento entre funcionários/as e voluntários, deve ser ancorado no respeito mútuo, cordialidade e cooperação, consubstanciando-se num ambiente saudável e de confiança recíproca.

Devem ser evitadas todas as condutas que possam afetar negativamente as relações entre todos os/s funcionários/as e voluntários, assim como os comportamentos intimidativos, hostis ou ofensivos.

A reserva da intimidade da vida privada é um direito de todos os funcionários/as e voluntários que deverá ser respeitada escrupulosamente, assim como deverá existir uma colaboração assente na reciprocidade e na promoção do trabalho em equipa.

Artigo 17º - Utilização de Recursos

Os/as funcionários/as e voluntários devem respeitar e proteger os recursos afetos à atividade do CSPSMA e não permitir a utilização abusiva por colegas e/ou terceiros dos serviços e/ou dos equipamentos e/ou instalações.

Todos os equipamentos, recursos ou instalações, independentemente da sua natureza, apenas podem ser utilizados para o exercício de funções no âmbito de atuação dos funcionários/as e órgãos sociais, salvo autorização prévia em contrário.

Os/as funcionários/as e voluntários devem, de igual modo, no exercício da sua atividade, adotar todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de limitar os

ent.
gd
A
Juel
Q.

custos e despesas do CSPSMA por forma a permitir o uso eficaz e eficiente dos recursos disponíveis.

Artigo 18º - Integridade da Informação

São proibidas práticas de plágio, alteração e falsificação de dados e/ou informação, bem como qualquer tipo de conluio como forma de influenciar tomadas de decisão.

Artigo 19º - Ambiente, Saúde e Segurança

Os/as funcionários/as e voluntários devem conhecer, cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho, promovendo as boas práticas de gestão ambiental, por forma a minimizar os efeitos adversos resultantes da prática das suas atividades, preservando o meio envolvente e assegurando as melhores condições de trabalho e de bem-estar das equipas.

Artigo 20º - Conflito de Interesses

Todos/as os/as funcionários/as e voluntários, na execução do seu trabalho e responsabilidades, deverão assumir um comportamento de lealdade para com o SCPSMA, não utilizando a sua posição para benefício pessoal. Nessa medida, devem:

- a) Evitar intervir em processos de decisão que envolvam, direta ou indiretamente, organizações com as quais colaborem ou tenham colaborado; pessoas com quem estejam ou tenham estado ligados por laços de parentesco ou amizade, bem como envolvimento em atividades que possam entrar em concorrência com as atividades do CSPSMA;
- b) Na impossibilidade de se abster de intervir nos processos referidos na alínea anterior, devem comunicar o potencial conflito (evidente ou percebido), de imediato e por escrito, ao respetivo superior hierárquico e à Direção para que estes avaliem a situação e decidam sobre a necessidade de nomear outra pessoa.

Os/as funcionários/as e voluntários com relações familiares ou equiparadas, têm a obrigação de não exercerem a sua atividade profissional em relação hierárquica ou funcional direta, aplicando-se o mesmo na relação entre membros Direção e funcionários, exceto se, expressamente, aprovado pela Direção.

O CSPSMA deve implementar mecanismos e regras de transparência, isenção e objetividade, adequados à separação de interesses da Instituição, face a interesses individuais ou de grupos, sem prejuízo dos direitos legalmente tutelados, com os correspondentes deveres, em função das suas prerrogativas estatutárias.

ent.
P
A
M
R

Em caso de dúvidas perante condutas ou situações que possam gerar conflitos, entre os interesses pessoais e o dever de lealdade para com o CSPSMA ou outros membros, deve ser comunicada à Direção.

Os conflitos de interesses financeiros devem ser divulgados, analisados e corrigidos.

Artigo 21º - Abuso de Poder

As competências devem ser exercidas unicamente para os fins para os quais foram conferidas pelas disposições legais, devendo os/as funcionários/as e voluntários absterem-se de utilizar essas competências para os fins que não tenham fundamento legal ou que não sejam motivados pelo interesse institucional.

Deverão, ainda, abster-se de participar ou exercer qualquer atividade, com ou sem remuneração, noutras empresas ou organizações, que ponham em causa o cumprimento dos seus deveres enquanto funcionários e voluntários do CSPSMA, ou que possam colidir com os interesses da Instituição, salvo autorização expressamente concedida.

CAPÍTULO IV – RELACIONAMENTO EXTERNO

Artigo 22º - Relação com Terceiros

No relacionamento com terceiros, os/as funcionários/as e voluntários devem adotar uma atitude cordial, isenta e equitativa, segundo os critérios de objetividade, prestando, com a celeridade e diligências devidas, a colaboração solicitada.

As informações prestadas pelos/as funcionários/as e voluntários devem ser claras, compreensíveis, rigorosas e verídicas.

No cumprimento do disposto nos números anteriores, os/as funcionários/as e voluntários devem observar os deveres de lealdade, confidencialidade, segredo profissional, sigilo e proteção de dados pessoais.

Os/as funcionários/as e voluntários do CSPSMA não podem, em nome desta realizar diligências sem que se encontrem devidamente autorizados ou mandatados para o efeito.

Artigo 23º - Relacionamento com Comunicação Social

Em matéria que se prenda com a atividade e imagem pública do CSPSMA, os os/as funcionários/as e voluntários não podem, por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação social, conceder entrevistas, publicitar artigos de opinião, ou fornecer

informações de qualquer natureza institucional que não estejam ao dispor do público em geral, sem que, para qualquer dos casos, tenham obtido autorização prévia da Direção ou superior hierárquico competente.

Nos seus contatos com a comunicação social, os/as funcionários/as e voluntários devem usar de discricção quanto a questões relacionadas com o CSPSMA.

Artigo 24º - Relacionamento com Fornecedores e Prestadores de Serviços

As relações com funcionários e prestadores de serviços baseiam-se no respeito pelo indivíduo e espera-se que a relação entre eles se baseie em respeito mútuo, educação e justiça, e que os mesmos adotem princípios de cooperação, trabalho em equipa e responsabilidade na busca de excelência e de realização.

O CSPSMA monitoriza a conduta ética dos seus fornecedores, adotando medidas imediatas e rigorosas perante conduta ética questionável.

Artigo 25º - Relacionamento com Entidades de Fiscalização e Supervisão

O CSPSMA através dos seus funcionários e voluntários designados ou notificados para o efeito, deve prestar às autoridades de fiscalização e supervisão toda a colaboração solicitada que se apresente útil ou necessária, abstendo-se de praticar quaisquer comportamentos que possam impedir o exercício das respetivas competências.

Artigo 26º - Respeito pela Conformidade Legal

O CSPSMA cumpre com toda a legislação nacional e internacional em vigor e aplicável à atividade.

O CSPSMA adota princípios globais definidos ao abrigo da legislação nacional e internacional, reconhecendo os Direitos Humanos, em matérias de Convenções, Tratados e iniciativas internacionais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas, como fundamentais e universais.

CAPÍTULO V – RELACIONAMENTO

Artigo 27º - Brindes e Ofertas

Os/as funcionários/as e voluntários devem abster-se de receber ou aceitar, no contexto do desempenho das suas funções, quaisquer benefícios, dádivas ou compensações,

que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções, tais como ofertas ou recebimentos, não se incluindo nesta proibição a oferta de objetos de valor simbólico.

Sem prejuízo do disposto no número anterior, a aceitação de ofertas, o recebimento de brindes, presentes ou benefícios, deve ser precedida de uma análise legal e social adequada, por forma a não ser percecionada como um meio de influenciar indevidamente a tomada de decisões, por conseguinte:

- a) Não são aceites para benefício próprio, bens, serviços ou quaisquer vantagens (incluindo presentes de Natal), com um valor individual superior a € 100,00 (cem euros) de utentes, fornecedores, prestadores de serviços ou de qualquer outra entidade terceira. Porém, se se tornar inviável ou desaconselhável a sua não aceitação ou devolução, os referidos bens e serviços serão atribuídos ao CSPSMA, quando estes a cargo da Direção, para as finalidades que os respetivos responsáveis entendam por convenientes;
- b) A restrição anterior não se aplica às ofertas ou pagamentos de bens ou serviços, tais como viagens, refeições, alojamentos ou espetáculos, que sejam atribuídos por terceiros aos funcionários e voluntários no exercício das suas funções no âmbito das suas funções de representação e no interesse do CSPSMA;
- c) As exceções descritas nas alíneas anteriores devem ser previamente comunicadas à Direção;
- d) A oferta de bens a qualquer entidade externa realizada por um funcionário ou voluntário do CSPSMA, só é admissível desde que, cumulativamente, seja efetuada em nome da Instituição, esteja relacionada com a sua atividade e corresponda aos usos ou às práticas habituais do setor, devendo ser previamente aprovada pela Direção do CSPSMA;
- e) É proibida a oferta ou recebimento, em qualquer circunstância e independentemente do valor, de dinheiro, cheques e outros bens sujeitos a restrições legais.

Artigo 28º - Convites e Benefícios Similares

Os/as funcionários/as e voluntários devem abster-se de aceitar convites de pessoas singulares e coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras, e de pessoas coletivas públicas nacionais ou estrangeiras, para assistir 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 a imparcialidade do exercício das suas funções.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including the name 'Dulce' and a large 'A' in a circle.]

Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se que existe condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício das funções quando haja aceitação de convites ou outros benefícios similares com valor estimado superior a 100,00€ (cem euros).

Apenas podem ser aceites convites até ao valor máximo, estimado, de 100,00 € (cem euros), nos termos dos números anteriores, desde que:

- a) Sejam compatíveis com a natureza institucional ou com relevância de representação própria do cargo; ou
- b) Configurem uma conduta socialmente adequada e conforme aos usos e costumes.

Excetuam-se do disposto no número anterior convites para eventos oficiais ou de entidades públicas nacionais ou estrangeiras, em representação do CSPSMA.

Artigo 29º - Confidencialidade e Utilização de Informação Privilegiada

O CSPSMA preserva os factos ou informações confidenciais, respeitando as regras instituídas a este respeito.

É proibida a utilização de informação privilegiada em benefício próprio ou de terceiros.

Os/as funcionários/as e voluntários e prestadores de serviços estão obrigados a proteger a confidencialidade da informação a que têm acesso, nomeadamente a que respeita à Instituição, aos seus utentes, beneficiários e fornecedores, não podendo utilizar a mesma para obter benefícios pessoais.

Só podem ser utilizadas apenas as informações necessárias à execução da atividade, devendo ser garantida a confidencialidade sobre os assuntos do CSPSMA e de quem o presente Código se aplica.

O CSPSMA tem implementada uma Política de Proteção de Dados Pessoais por forma a assegurar o tratamento e segurança dos mesmos.

CAPÍTULO VI - PREVENÇÃO E COMBATE À CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

Artigo 30º - Integridade e Combate à Corrupção

Práticas de corrupção e suborno estão proibidas, implicando, nessas circunstâncias, a cessação definitiva de qualquer tipo de ligação ao CSPSMA por parte de quem tenha praticado tais atos, conforme a Lei e regulamentos aplicáveis.

ent.
S
S
S
S

Cabe a todos os/as funcionários/as e voluntários do CSPSMA ter elevada conduta profissional agindo, em todas as ocasiões, com zelo, integridade e dignidade.

Os/as funcionários/as e voluntários do CSPSMA devem combater veementemente, todas as formas de corrupção, ativa ou passiva e infrações conexas, dando especial atenção a qualquer forma de pagamento, favores e cumplicidades que possam induzir a criação de vantagens ilícitas e que possam constituir, eventuais, formas subtis de corrupção.

Os/as funcionários/as e voluntários do CSPSMA devem ainda recusar-se a utilizar a sua condição profissional para obter benefícios ou tratamento preferencial.

A prática de atos de corrupção e infrações conexas é considerada infração grave, podendo dar lugar à aplicação de sanções disciplinares, sem prejuízo de poder ser punida com pena de prisão ou de multa, nos termos legais em vigor.

CAPÍTULO VII – PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

Artigo 31º - Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

O CSPSMA enquanto entidade empregadora, promove o respeito mútuo pelos direitos e dignidade individual, a todos os níveis, e repudia expressamente qualquer prática de assédio moral e/ou sexual, no trabalho por ser incompatível com a dignidade da pessoa humana.

Qualquer pessoa abrangida por este Código, deve adotar uma postura de prevenção, denúncia, combate e eliminação de comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho.

O CSPSMA promove a prevenção e o combate a todas e qualquer forma de assédio e/ou violência no local de trabalho, por ato lícito ou ilícito, assente, ou não, em fatores discriminatórios não justificados, pelo que dispõe de um Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho e de uma Política de Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, que fazem parte integrante do presente código.

Artigo 32º - Confidencialidade e Garantias

É garantida a confidencialidade relativamente a denunciante e testemunhas e, em relação à denúncia, até à dedução da acusação, se a ela houver lugar.

Os intervenientes no processo de averiguações não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no exercício das suas funções ou em virtude delas, mesmo após a sua cessação.

É garantida a tramitação célere dos processos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.

O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, salvo se atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes do processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio, até à decisão final, transitada em julgado.

Não obstante o previsto na alínea e) do n.º 4 do artigo anterior, a Autoridade para as Condições de Trabalho e a Inspeção-Geral de Finanças, em cumprimento do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, disponibilizam endereço eletrónico próprio para a receção de queixas de assédio em contexto laboral.

CAPÍTULO VIII – INCUMPRIMENTO E SANÇÕES

Artigo 33º - Incumprimento e Sanções

A violação dos princípios e deveres constantes no presente Código, verificados que sejam os pressupostos legalmente previstos para o efeito, pode dar origem a responsabilidade disciplinar, civil, penal ou contraordenacional.

Artigo 34º - Sanções Disciplinares

A violação dos deveres previstos no presente Código, por parte de qualquer funcionário, sem prejuízo de outras consequências legais, pode gerar responsabilidade disciplinar, civil e/ou criminal associada a atos de corrupção e infrações conexas.

Em conformidade com o previsto no artigo 328.º do Código do Trabalho, as sanções disciplinares aplicáveis aos colaboradores a que se refere o número anterior, são:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

Por cada sanção será elaborado um relatório do qual deverá constar a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar, nomeadamente no âmbito do controlo interno.

Artigo 35º - Sanções Criminais

Sem prejuízo de eventual sanção disciplinares, mencionadas no artigo anterior, poderá haver lugar a procedimento criminal, por eventual verificação de crime de corrupção, de infrações conexas e similares, previstos no Código Penal, na redação atual dada pelo Decreto-Lei n.º48/1995 de 15 de março, nomeadamente os artigos referentes ao tráfico de influência, ao suborno, ao branqueamento, à prevaricação, ao recebimento ou oferta indevidos de vantagem, à corrupção passiva, à corrupção ativa e sua agravação, à dispensa ou atenuação de pena, ao peculato, ao peculato de uso, à participação económica em negócio, ao abuso de poder e à violação de segredo por funcionário.

Artigo 36º - Dever de Comunicação de Irregularidades

Os/as funcionários/as e voluntários devem comunicar, de imediato, quaisquer factos de que tenham conhecimento no exercício das suas funções, que indiciem uma prática irregular ou violadora das normas do presente Código.

CAPÍTULO IX – BOAS PRÁTICAS NO TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS

Artigo 37º - Política de Proteção de Dados

O CSPSMA atua no estrito cumprimento dos princípios descritos no Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados – Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016 e na legislação de proteção de dados nacional, em todas as atividades de tratamento de dados pessoais da sua responsabilidade.

Artigo 38º - Procedimentos, Competências e Responsabilidades

Todos os/as funcionários/as e voluntários, estão obrigados a cumprir e a fazer cumprir as normas relativas e proteção de dados pessoais e têm o dever de zelar pela sua proteção e proceder à comunicação de qualquer evento que provoque, ou que possa provocar, uma quebra da segurança da informação.

A todos/as o/as funcionários/as e voluntários que, no âmbito das suas funções, tomem conhecimento ou tenham acesso a quaisquer dados pessoais, ficam obrigados a respeitar as disposições legais relativas à proteção de dados, não os podendo utilizar senão para os fins legalmente impostos ou inerentes às funções que desempenham e apenas para o estritamente necessário.

O acesso aos dados pessoais recolhidos deve estar devidamente acautelado, no sentido de apenas poderem aceder aos mesmos os/as funcionários/as e voluntários que em determinado momento processual estejam a desenvolver algum procedimento que os legitime.

Devem estar previstas e definidas áreas de acesso restrito e controlado através de mecanismos que permitam o acesso unicamente a pessoas autorizadas e no decorrer das suas funções.

CAPÍTULO X – DENÚNCIAS

Artigo 39º - Denúncias

O CSPSMA assegura que os denunciantes dos casos de suspeita de infrações, não serão objeto de represálias, de tratamento discriminatório ou não equitativo ou de eventuais sanções, por parte dos demais funcionários, independentemente da sua posição hierárquica, beneficiando da proteção legal nos termos do Regime Geral de Proteção de Denunciante de Infrações, aprovado pela Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro.

Deve ser promovida a instauração do respetivo procedimento disciplinar e participado o facto criminalmente, quando se conclua que a denúncia foi infundada e dolosamente apresentada, no intuito de prejudicar outrem ou quando contenha matéria difamatória ou injuriosa.

O CSPSMA responde pelo incumprimento das disposições da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, podendo ser sancionada com coimas.

CAPÍTULO XI – APLICAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA

Artigo 40º - Formação e Comunicação

O CSPSMA assegura a realização de programas de formação interna a todos os/as funcionários/as e voluntários, com vista a que estes conheçam e compreendam as

políticas e procedimentos de prevenção da corrupção e infrações conexas implementadas.

O conteúdo e a frequência da formação dos/as funcionários/as e voluntários têm em conta a diferente exposição aos riscos identificados.

As horas de formação previstas no n.º 1 contam como horas de formação contínua que o CSPSMA assegura a todos os/as funcionários/as.

O CSPSMA dará a conhecer às entidades terceiras com as quais se relaciona as políticas e procedimentos previstos no n.º 1.

Artigo 41º - Promoção e Cumprimento

O CSPSMA assume este Código como a ferramenta privilegiada na resolução de questões éticas e disponibiliza-o a quem o mesmo se aplica, que têm como obrigação reportar qualquer comportamento que com ele contenda.

A todos/as os/as funcionários/as e voluntários compete a correta e integral aplicação do presente Código, em especial aos seus dirigentes, que devem pautar a sua atuação pelo estrito respeito das normas e princípios nele constantes, bem como, na demais legislação em vigor.

Este Código e o relatório previsto no n.º 3, do artigo 7.º do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 09 de dezembro, são obrigatoriamente comunicados a todos os membros que compõem a Direção do CSPSMA.

Existindo dúvidas sobre interpretações do RGPC ou preocupações no enquadramento legal de qualquer ação, no âmbito do presente Código, os/as funcionários/as devem procurar aconselhamento junto do Presidente da Direção.

CAPÍTULO XII – DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 42º - Abertura e Divulgação

A adequada aplicação do presente Código depende do profissionalismo, consciência e capacidade de discernimento de todos aqueles a quem o presente Código se aplica.

Os/as funcionários/as que desempenhem funções de direção devem, particularmente, evidenciar uma atuação exemplar no tocante à adesão às regras estabelecidas no presente Código e assegurar o seu respetivo cumprimento.

A abordagem na implementação do Código é pró-ativa, aberta e complementada por regulamentação adequada.

O CSPSMA garante a disponibilização do Código a quem o mesmo é aplicável, esperando um compromisso sério para com este documento.

São disponibilizados recursos para informar todos aqueles a quem o presente Código se aplica, dos seus deveres, direitos e obrigações relevantes.

Artigo 43º - Dúvidas e Omissões

Os casos omissos e as dúvidas suscitadas na interpretação e aplicação do presente Código, que não possam ser resolvidas pelo recurso aos critérios legais de interpretação e integração de lacunas, são decididas pela Direção do CSPSMA.

Artigo 44º - Revisão

O presente Código é revisto sempre que se opere alterações nas atribuições ou na estrutura orgânica da Instituição que o justifique, nos termos do estabelecido no n.º 4, do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 09 de dezembro (RGPC).

Artigo 45º - Publicação

O presente Código é obrigatoriamente publicado na página oficial da intranet do CSPSMA - <https://www.centrosocialsmacha.com/>, nos termos do estabelecido no n.º 5, do artigo 7.º, do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 09 de dezembro (RGPC).

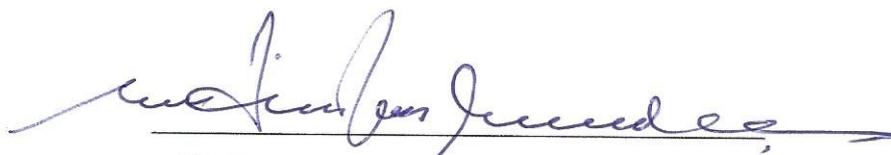


Artigo 46º - Entrada em Vigor

O presente Código de Ética e Conduta entra em vigor a 10 de novembro de 2024.

Aprovado em reunião de Direção nº 339 de 09 de novembro de 2024.

A Direção do Centro Social Paroquial de São Miguel de Acha



(PRESIDENTE: Pe. Martinho Lopes Mendonça)



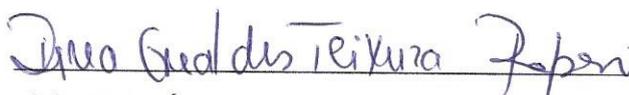
(VICE PRESIDENTE: Alberto Umbelino Gonçalves)



(TESOUREIRO: Cristiano Coelho Lopo)



(1º SECRETÁRIO: Filipe Manuel Esteves de Carvalho)



(2º SECRETÁRIO: Dina Geraldês Teixeira Raposo)