



CÓDIGO DE CONDUTA

Capítulo I – Caracterização da IPSS

O presente código de conduta estabelece um conjunto de princípios e valores em matéria de ética profissional, confiança, responsabilidade, transparência, ambição, inovação, eficiência, responsabilidade social e cooperação a observar por todos os colaboradores do Centro Social para o Desenvolvimento do Sobralinho – IPSS.

O código de conduta do CSPDS, tem como objetivo construir uma referência para os clientes e familiares, no que respeita aos padrões de conduta da instituição, quer no relacionamento entre colaboradores, quer no relacionamento com terceiros, contribuindo para que a instituição seja reconhecida como 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, da motivação, incentivando a flexibilidade e a adaptabilidade e promovendo o mérito, a competência, a participação e o empenho.

O presente código de conduta constitui um elemento enquadrador da atuação relacional dos funcionários do CSPDS, que visa constituir uma referência valorativa para a orientação do comportamento dos seus colaboradores.

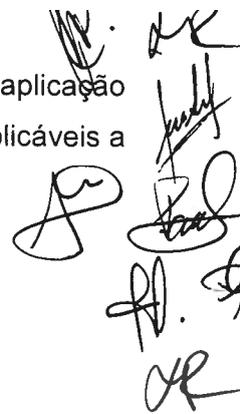
Capítulo II – Âmbito da aplicação

Artigo 1º

Âmbito

1. O presente código de conduta aplica-se a todos os colaboradores, independentemente do vínculo contratual, cargo ou posição hierárquica. Aplica-se, ainda com as necessárias adaptações, aos colaboradores eventuais, voluntários, auditores externos e a outras pessoas que lhes prestem serviço a título permanente ou ocasional. Entende-se por colaborador todas as pessoas que atuam em nome desta instituição.

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



Capítulo III – Princípios Gerais

Artigo 2º

Princípios Gerais

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os colaboradores da instituição devem atuar, tendo em vista a prossecução dos interesses da instituição e no respeito pelos princípios da legalidade, boa fé, responsabilidade, transparência, lealdade, integridade, profissionalismo e confidencialidade, tendo em consideração a missão e as políticas de atuação em vigor na instituição.
2. Os princípios referidos no número anterior devem ser especialmente observados no relacionamento com entidades de regulação e supervisão, com os clientes e seus familiares, fornecedores, prestadores de serviços, órgãos de comunicação social, entidades públicas e privadas, público em geral e nas relações internas entre os colaboradores da instituição.

Artigo 3º

Igualdade de tratamento e não discriminação

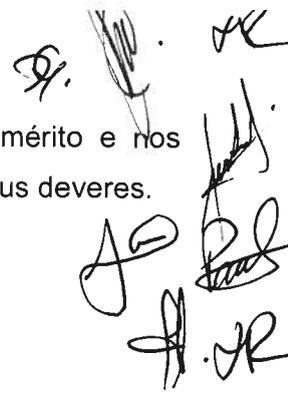
1. No CSPDS, não atuamos de forma discriminatória em relação aos nossos colaboradores ou a quaisquer pessoas, nomeadamente em função da raça, religião, sexo, orientação sexual, ascendência, idade, língua, território de origem, convicções políticas ou ideológicas, situação económica, contexto social ou vínculo contratual.
2. A instituição e os seus colaboradores pautarão a sua atuação pelos mais elevados padrões de integridade e dignidade individual, devendo denunciar qualquer prática que contrarie o disposto no número anterior.

Artigo 4º

Diligência, eficiência e responsabilidade

1. Os colaboradores do CSPDS devem cumprir sempre com zelo, eficiência e responsabilidade os encargos e deveres que lhe sejam cometidos no exercício das suas funções.

2. O desempenho dos colaboradores do CSPDS deverá ser avaliado com base no mérito e nos resultados alcançados no exercício das funções, tendo em conta o cumprimento dos seus deveres.



Capítulo IV – Relacionamento com o exterior

Artigo 5º

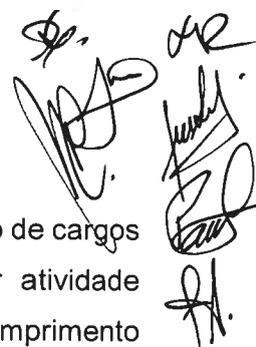
Informação e Confidencialidade

1. Os colaboradores do CSPDS devem guardar absoluto sigilo e reserva em relação ao exterior de toda a informação de que tenham conhecimento no exercício das suas funções que, pela sua natureza possa afetar a imagem, o interesse ou a atividade da instituição, em especial quando aquela seja de caráter confidencial. Os colaboradores devem abster-se de comentar factos relativos à vida da instituição, dos seus utentes ou dos seus fornecedores cumprindo assim o seu dever de sigilo profissional.
2. A informação estratégica relativa a iniciativas da instituição e a informação relativa a utentes, fornecedores ou outros, fazem parte do património da instituição e são sua propriedade, não podendo ser divulgados sem autorização expressa. A sua preservação é da responsabilidade de todos os membros. Os colaboradores devem proteger de idêntico modo a informação dos utentes, obtida através do contato com estes.
3. Sempre que um colaborador cessar a relação contratual com a instituição, deve devolver todos os elementos que se encontrem em sua posse, pertencentes à instituição e garantir sigilo sobre a informação a que teve acesso, nomeadamente, dados informáticos pessoais ou outros considerados reservados, informação sobre competências técnicas, métodos de trabalho e de gestão de projetos desenvolvidos pela instituição, bem como informação relativa a qualquer projeto realizado ou em desenvolvimento cujo conhecimento esteja limitado aos colaboradores, no exercício das suas funções ou em virtude das mesmas. Qualquer elemento da instituição que quebre a confidencialidade a que está obrigado pode ser alvo de processo disciplinar. Cabe à Direção agir em conformidade.
4. Salvo quando se encontrem mandatados para o efeito, os colaboradores do CSPDS devem abster-se de emitir declarações públicas, por sua iniciativa ou mediante solicitação de terceiros, nomeadamente quando possam pôr em causa a imagem da instituição, em especial fazendo uso dos meios de comunicação social.

Artigo 6º

Relações profissionais

1. Sem prejuízo do disposto, quanto ao desempenho de determinadas funções ou ao exercício de cargos sociais e salvo prévia autorização da Direção, nenhum colaborador poderá exercer atividade profissional em entidade externa à instituição, sempre que o seu exercício interfira com cumprimento dos seus deveres na qualidade de colaborador do CSPDS, ou em entidades cujo objeto social ou atividade possa colidir, interferir ou prejudicar os interesses e atividades da instituição.
2. Para os efeitos do número anterior, os colaboradores devem participar à Direção do CSPDS o exercício de outras atividades profissionais e as eventuais situações de impedimento ou incompatibilidade com o exercício das suas funções em cada momento.



Artigo 7º

Dever de lealdade, independência e responsabilidade

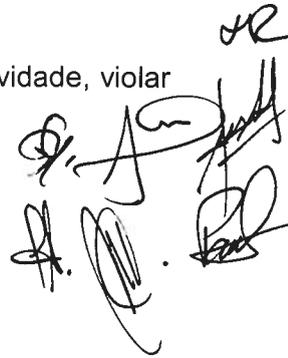
1. Os colaboradores devem assumir um compromisso de lealdade para com o CSPDS, empenhando-se em salvaguardar a sua credibilidade, prestígio e imagem em todas as situações, agindo com verticalidade, isenção, empenho e objetividade na análise das decisões tomadas em nome da instituição.
2. No exercício das suas funções e competências, os colaboradores devem ter sempre presente os interesses do CSPDS, atuando com imparcialidade e ética profissional, abstendo-se de comportamentos tendentes ao favorecimento de terceiros em virtude de interesses próprios ou dos referidos terceiros e pautando as suas decisões pelos mais elevados padrões de seriedade, integridade e transparência.
3. Os colaboradores 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.

Artigo 8º

Cumprimento da legislação

1. A instituição deve respeitar e zelar pelo cumprimento escrupuloso das normas legais e regulamentares às suas atividades.

2. Os colaboradores do CSPDS não devem em nome da instituição e no âmbito da sua atividade, violar a lei geral e a regulamentação específica aplicável.



Artigo 9º

Conflito de interesses

Os colaboradores que no exercício das suas funções e competências, sejam chamados a intervir em processos ou decisões em que estejam ou possam estar em causa interesses financeiros ou outros do próprio colaborador ou pessoa ou entidades relacionadas com aquele, devem comunicar à instituição na qual efetivamente exercem a sua atividade profissional a existência dessas relações e abster-se de participar na tomada de decisões a esse respeito.

Artigo 10º

Relação com terceiros

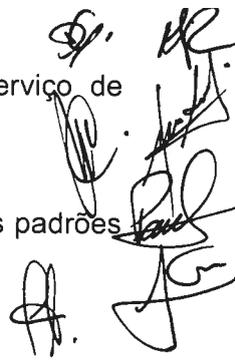
1. Os colaboradores não devem aceitar pagamentos ou atuar de forma a favorecerem os seus interesses ou os de terceiros junto de clientes/familiares ou fornecedores, sendo proibida toda a prática de corrupção, sob qualquer das suas formas.
2. Os colaboradores devem recusar obter ou disponibilizar informações através de meios ilegais.
3. É expressamente proibido aos colaboradores o recebimento de qualquer valor pecuniário (numerário), a título individual. A instituição permite, no entanto, aos seus colaboradores o recebimento de gratificações desde que sejam de valor simbólico e em espécie, cabendo no entanto à pessoa que foi presenteada o dever de informar que não é prática da instituição. Todos os presentes recebidos nestas circunstâncias, devem ser comunicados à Direção Técnica que reportará à Direção. É expressamente proibido aos colaboradores solicitarem de forma direta ou indireta a entrega de presentes por parte de utentes ou fornecedores.

Artigo 11º

Relacionamento com clientes/familiares

1. A instituição deverá assegurar a igualdade de tratamento e a não discriminação injustificada de todos os clientes.

2. A instituição deverá manter níveis elevados de competência técnica, prestando um serviço de qualidade e atuando com eficiência, diligência e neutralidade.
3. No relacionamento com os clientes/familiares, os colaboradores deverão manter adequados padrões de correção, afabilidade, respeito e acima de tudo manter a identidade dos mesmos.



Artigo 12º

Relacionamento com entidades de regulação e supervisão

1. Os colaboradores devem atuar de forma a permitir que sejam honrados os compromissos com fornecedores de produtos ou serviços e a exigir da parte destes o integral cumprimento das suas obrigações, bem como a observância das boas práticas e regras subjacentes à atividade em causa, tendo em conta o normal funcionamento do mercado.
2. Os colaboradores devem promover que os contratos a celebrar pela instituição explicitem de forma clara, os direitos e obrigações das partes e observem as normas aplicáveis.

Artigo 13º

Relacionamento com fornecedores

1. Os colaboradores devem atuar de forma a permitir que sejam honrados os compromissos com fornecedores de produtos ou serviços e a exigir da parte destes o integral cumprimento das suas obrigações, bem como a observância das boas práticas e regras subjacentes à atividade em causa, tendo em conta o normal funcionamento do mercado.
2. Os colaboradores devem promover que os contratos a celebrar pela instituição explicitem, de forma clara, os direitos e obrigações das partes e observem as normas aplicáveis.
3. A escolha dos fornecedores deve ser efetuada com base em critérios imparciais e transparentes, sem concessão de privilégios ou favoritismo e evitando, sempre que possível, situações de exclusividade.
4. Os colaboradores terão presente que, para a seleção de fornecedores e prestadores de serviços, não deverão ser tidos em consideração apenas os indicadores económico-financeiros, condições comerciais e qualidade dos produtos ou serviços, mas também, o comportamento ético do fornecedor.

Artigo 14º

Relacionamento com a comunicação social

1. As informações prestadas aos meios de comunicação social ou contidas em publicidade devem possuir caráter informativo e verdadeiro, respeitando os parâmetros culturais e éticos da comunidade.
2. As informações referidas no número anterior devem contribuir para uma imagem de dignificação da instituição.
3. Os colaboradores só deverão prestar as informações referidas no número 1 do presente artigo após aprovação da Direção.



Artigo 15º

Relacionamento com a comunidade e o meio ambiente

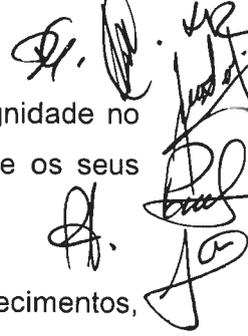
1. O Centro Social para o Desenvolvimento do Sobralinho tem uma política interna ambiental responsável e procura minimizar os impactos ambientais da sua atividade.
2. Todos os colaboradores devem seguir procedimentos que favoreçam a redução do consumo de recursos, evitando o desperdício. Devem reutilizar, tanto quanto possível, os materiais utilizados. Todos os bens que não possam ser reutilizados devem ser enviados para reciclagem, sempre que possível.

Capítulo IV – Relações Internas

Artigo 16º

Relação entre colaboradores e aperfeiçoamento profissional

1. Os colaboradores devem pautar a sua atuação profissional pela motivação do aumento da produtividade, pelo envolvimento e participação, pela manutenção de um clima sadio e de confiança, no respeito pela estrutura hierárquica, colaborando proactivamente, partilhando conhecimento, informação e cultivando espírito de equipa.
2. Os colaboradores que tenham entre si relações familiares ou equivalentes não devem exercer a sua atividade em relação hierárquica ou funcional direta, salvo se houver manifesto interesse para o funcionamento e devidamente aceite pela Direção.

- 
- Os colaboradores observarão os melhores princípios de respeito pela integridade e dignidade no relacionamento entre si, devendo a instituição promover a correção nas relações entre os seus colaboradores.
 - Os colaboradores devem procurar, de forma contínua, aperfeiçoar e atualizar os seus conhecimentos, tendo em vista a manutenção ou melhoria das suas capacidades profissionais.

Capítulo V - Aplicação

Artigo 17º

Compromisso de cumprimento

Todos os colaboradores do CSPDS ficam sujeitos ao presente Código de Conduta desde a sua entrada em vigor e/ou desde o início do desempenho de funções na instituição, devendo declarar periodicamente que não ocorreram quaisquer violações dos princípios e deveres no mesmo consignado.

Artigo 18º

Comunicação de irregularidades

A comunicação de eventuais irregularidades ou infrações a este Código de Conduta deve ser dirigida por escrito, em suporte papel ou digital (endereço eletrónico: secretaria@cspds.pt), à Direção do Centro Social para o Desenvolvimento do Sobralinho por qualquer colaborador da instituição, cliente,/familiar, fornecedor ou qualquer outra entidade diretamente interessada.

Artigo 19º

Aplicação e acompanhamento

- O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção e a sua divulgação a todos os colaboradores.
- Em caso de dúvida na interpretação de qualquer artigo, os colaboradores da instituição devem consultar o respetivo superior hierárquico.
- A violação do presente Código de Conduta por qualquer colaborador pode resultar na abertura de um procedimento disciplinar, com os efeitos considerados adequados.

O Presente Código de Conduta entra em vigor a 03 Julho 2024

Aprovado em reunião de Direção a Três de Julho de 2024

A Direção do Centro Social para o Desenvolvimento do Sobralinho-IPSS

João Carlos

Paulo Rodrigues Pereira

Helena Maria Antunes Remalho

Luís Filipe Cavaleiro Ribeiro

João António Reis Carrasco

Paulo Alexandre Lopes Veloso



Sobralinho 03 Julho de 2024