

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA



Elaborado por:

Conselho de Administração da Cercibeja

VERSÃO	DATA
1	Fev. 2025

Índice

1. Introdução	4
2. Missão, Visão e Valores	4
1.1. Missão	4
1.2. Visão	5
1.3. Valores	5
3. Âmbito de aplicação.....	5
4. Princípios fundamentais	6
5. Normas de conduta.....	8
6. Salvaguarda e Utilização de Recursos da Cercibeja	11
7. Atendimento ao Público em Geral	11
8. Sanções Disciplinares	12
9. Normas penais	12
10. Dúvidas e Omissões.....	13
11. Revisão do Código de Ética e Conduta.....	13
12. Publicidade do Código de Ética e Conduta	14

1. Introdução

Na sequência da aprovação do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), através do Decreto-Lei nº 109-E/2021, de 9 de dezembro, o Código de Ética e Conduta é um dos instrumentos que integram o Programa de Cumprimento Normativo adotado e implementado pela Cercibeja.

O Código de Ética e Conduta contém os princípios, valores e regras de atuação de todos/as os/as dirigentes e trabalhadores/as no que diz respeito à ética profissional, tendo em consideração o normativo penal referente à corrupção e às infrações conexas, bem como os riscos de exposição da Cercibeja a estes crimes.

Neste Código de Ética e Conduta, será também apresentada a tipologia de sanções disciplinares que, podem ser aplicadas no caso de incumprimento das regras nele contidas e as sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas, nos termos da lei.

2. Missão, Visão e Valores

1.1. Missão

É missão da Cercibeja apoiar públicos socialmente excluídos ou em risco, no sentido da defesa dos seus direitos de cidadãos, na sua inserção social e profissional e na satisfação sustentável do seu bem-estar através da prestação de serviços orientados pela satisfação das necessidades dos clientes, em conformidade com as suas expectativas e sempre que possível envolvendo todos os stakeholders e parceiros.

1.2. Visão

Ser uma Organização de referência na defesa da cidadania e na prestação de serviços orientados para pessoas socialmente excluídas ou em risco, com qualidade, inovação e sustentabilidade, com pleno respeito pelos valores e princípios orientadores e pela cultura da organização, e com fortes parcerias com todos os intervenientes da comunidade nacional e local (stakeholders).

1.3. Valores

- Dignidade;
- Respeito;
- Individualidade;
- Autonomia;
- Capacidade de escolha;
- Privacidade e intimidade;
- Confidencialidade;
- Igualdade;
- Participação

3. Âmbito de aplicação

O Código de Ética e Conduta aplica-se aos Órgãos Sociais e a todos/as os/as trabalhadores/as e voluntários/as da Cercibeja, entendendo-se como tal todas as pessoas que aí prestem atividade, tais como outros prestadores de serviços relacionados com a Cercibeja, parceiros e fornecedores.

A aplicação e a observância do presente Código de Ética e Conduta não impede, nem dispensa, a aplicação de outras regras de conduta ou deontológicas, determinadas na lei ou de qualquer outra natureza, aplicáveis a determinadas funções e/ou categorias profissionais e no respeito pelos Estatutos e Regulamentos em vigor na Cercibeja.

4. Princípios fundamentais

Os Órgãos Sociais e os/as trabalhadores/as da Cercibeja devem orientar a sua atividade para o cumprimento e difusão da cultura ética da entidade, contribuindo para a afirmação de uma imagem institucional de competência, rigor e eficiência.

Os princípios e valores em matéria de ética laboral são definidos de acordo com os riscos identificados, nas diferentes áreas de atuação da organização e são enquadrados com base nas normas penais e normas disciplinares em matéria de corrupção e infrações conexas bem como em matéria laboral.

Assim, a atuação dos Órgãos Sociais e trabalhadores/as da Cercibeja, devem ter por base os seguintes princípios:

Princípio do Respeito e da Equidade: Os Orgãos Sociais e os/as trabalhadores/as, nas suas relações entre estes e destes com os particulares devem pautar-se pelo respeito mútuo, urbanidade, probidade, cortesia e confiança.

Princípio da Integridade: Os Orgãos Sociais e os/as trabalhadores/as devem reger-se segundo os valores de honestidade pessoal e de integridade de caráter.

Princípio da Diligência: Os Orgãos Sociais e os/as trabalhadores/as devem exercer as suas funções com zelo, eficiência e responsabilidade, assegurando um tratamento diligente e profissional aos/às clientes e a todos com quem se relacionem.

Os Orgãos Sociais e os/as trabalhadores/as devem abster-se de qualquer conduta, tanto nas suas funções, como fora delas, que tenha reflexos prejudiciais sobre o seu desempenho ou de outros/as trabalhadores/as e/ou que possa afetar os interesses legítimos da Cercibeja.

Princípio da Colaboração e Partilha de Conhecimento: A atuação dos órgãos Sociais e de cada trabalhador/a deve reger-se pelo princípio da colaboração que decorre da boa-fé, prestando informações fidedignas e completas, bem como aceitando críticas e sugestões de forma a melhorar o seu trabalho e a qualidade do serviço prestado pela Cercibeja.

Nas respostas a solicitações, os/as trabalhadores/as deverão responder de forma completa e rigorosa, ou encaminhar o pedido para a pessoa ou entidade que possa adequadamente dar resposta ou seguimento.

Princípio da Melhoria Contínua: Os Órgãos Sociais e os/as trabalhadores/as devem desempenhar a sua atividade com profissionalismo e dedicar as suas capacidades, conhecimentos e empenho ao cumprimento zeloso das tarefas que lhes são confiadas.

Cada trabalhador é corresponsável pelo seu aperfeiçoamento profissional, devendo procurar informar-se, atualizar-se e obter a formação indispensável à melhor execução das tarefas que lhe forem confiadas, sem prejuízo da responsabilidade que recai sobre os/as dirigentes de disponibilizarem as orientações e instruções necessárias, de promoverem a formação contínua e de incentivarem a formação e valorização profissional dos seus trabalhadores.

Princípio da Igualdade e Não Discriminação: No relacionamento profissional entre si e o público em geral, os/as trabalhadores/as e dirigentes da Cercibeja devem garantir a igualdade de tratamento e não discriminação, abstendo-se de qualquer comportamento ofensivo e de privilegiar, beneficiar ou prejudicar qualquer pessoa em razão da sua ascendência, raça, sexo, idade, incapacidade física e/ou mental/intelectual, orientação sexual, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, língua, território de origem, situação económica ou condição social.

Princípio da Lealdade: No exercício da sua atividade, os Órgãos Sociais os/as trabalhadores/as da Cercibeja devem agir de forma leal e solidária cooperando com os superiores hierárquicos, cumprindo as orientações emitidas em razão do serviço e sob a forma legal e respeitando os canais hierárquicos estabelecidos.

Devem ainda promover um ambiente de trabalho saudável adotando uma atitude de respeito mútuo e conciliatória na gestão de eventuais conflitos, abster-se de comportamentos hostis ou ofensivos e facultar toda a informação necessária à realização do trabalho em equipa e ao desenvolvimento de atividades por parte de outros/as colegas.

Os/as trabalhadores/as devem, também, contribuir para a criação de valor interno, designadamente através da partilha de informação e/ou conhecimento adquirido no exercício das suas funções.

Princípio do Interesse Público: Os Órgãos Sociais e os/as trabalhadores/as devem atuar sempre em proveito do interesse público, devidamente enquadrado nos valores e objetivos estatutariamente definidos na instituição, mantendo padrões elevados de ética

profissional, respeitando os direitos e interesses legalmente protegidos, em prejuízo dos interesses individuais ou de grupo.

Princípio da Legalidade: Dentro dos limites dos poderes que lhes foram atribuídos e em conformidade com os fins para os quais os mesmos foram conferidos, os Órgãos Sociais e os/as trabalhadores/as devem atuar de acordo com os princípios constitucionais e com a lei e o direito, bem como em harmonia com as instruções legítimas dos superiores hierárquicos.

Princípio da Justiça e Imparcialidade: No âmbito da sua atividade, os Órgãos Sociais e os/as trabalhadores/as devem agir com justiça, imparcialidade e isenção, ficando impedidas práticas ou decisões arbitrárias e comportamentos que resultem em benefícios ou prejuízos ilegítimos.

5. Normas de conduta

Independência

No exercício das suas funções, os Órgãos Sociais e os/as trabalhadores/as devem agir de forma responsável, dedicada, crítica e com autonomia, devendo pautar-se pela competência, rigor técnico e respeito pela igualdade dos/as clientes e colegas com quem profissionalmente se relacionem de forma a garantir uma atuação independente e livre de interesses e pressões particulares de qualquer natureza, abstendo-se de solicitar ou de aceitar, para si ou para terceiros, vantagem patrimonial ou não patrimonial (benefícios, recompensas, remuneração ou dádivas), como contrapartida de qualquer atuação, exceto objetos de valor reduzido (valor estimado inferior a 150€) que não excedam a mera cortesia.

Os Órgãos Sociais e os trabalhadores devem atuar com total independência em todas as relações com o exterior, nomeadamente, não solicitando ou recebendo instruções de qualquer pessoa ou entidade alheia à própria entidade.

Caso tenham conhecimento, no desempenho das suas funções ou por causa delas, de quaisquer tentativas, por parte de terceiros, de influenciar indevidamente os trabalhos em

execução, os Órgãos Sociais e os/as trabalhadores/as comprometem-se a informar, de imediato, o responsável pelo cumprimento normativo das medidas de prevenção da corrupção, através do Canal de Denúncia.

Sigilo Profissional

Os Órgãos Sociais e os/as trabalhadores/as devem atuar com discrição e cumprir o dever geral de sigilo profissional.

Os/As trabalhadores/as devem guardar rigoroso sigilo sobre todo o conhecimento que lhes advenha do exercício das suas funções, não podendo revelar quaisquer informações ou dados respeitantes à Cercibeja, aos/às seus/suas clientes e/ou seus/suas trabalhadores/as, independentemente da natureza do suporte físico em que essas informações se encontrem. Devem abster-se de divulgar qualquer informação obtida no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho a pessoas alheias ao serviço, bem como a outros colaboradores que não necessitem dessa informação para o desempenho das suas funções, ou de a usar em proveito próprio ou de terceiros, sob pena de poderem ser responsabilizados civil e criminalmente pelo acesso ou utilização indevida.

O dever de sigilo mantém-se mesmo após a cessação de funções.

Informação Privilegiada

Os Órgãos Sociais e os trabalhadores, durante o exercício das suas funções, ou após suspensão ou cessação das mesmas, não podem disponibilizar nem utilizar, em proveito próprio ou de terceiros, direta ou indiretamente, as informações a que têm ou tenham tido acesso, no exercício de funções ou por causa delas, encontrando-se sujeitos a segredo e reserva nos termos previstos na legislação aplicável.

Os/as trabalhadores/as da Cercibeja não podem fornecer informações à comunicação social, por iniciativa própria ou a pedido, sem que estejam mandatados prévias e superiormente.

Qualquer informação prestada pela Cercibeja aos meios de comunicação social deverá ser verdadeira e respeitar os princípios éticos referidos no presente Código.

Todas as informações à Comunicação Social devem ser validadas pelo Conselho de Administração.

Conflitos de Interesses

Considera-se que existe conflito de interesses quando dirigentes e universo de trabalhadores/as da Cercibeja se encontrem numa situação em virtude da qual se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão.

Os Órgãos Sociais e os/as trabalhadores/as da Cercibeja não podem intervir no processo de decisão, sempre que estiverem em causa procedimentos administrativos de qualquer natureza que possam afetar interesses particulares seus ou de terceiros (cônjuges, parentes ou afins até ao terceiro grau da linha direta ou pessoas com quem vivam em economia comum, ou ainda sociedades ou outros entes coletivos em que detenham, direta ou indiretamente, qualquer interesse), e que por essa via prejudiquem ou possam prejudicar a isenção e o rigor das decisões administrativas que tenham de ser tomadas, ou que possam suscitar a mera dúvida sobre a isenção e o rigor que são devidos ao exercício das suas funções.

A resolução de conflitos de interesses deverá respeitar, escrupulosamente, as disposições legais, regulamentares e contratuais aplicáveis.

Os Órgãos Sociais e os/as trabalhadores/as que, no exercício das suas funções, estejam perante uma situação passível de configurar um conflito de interesses, devem declarar-se impedidos, comprometendo-se a comunicar, por escrito, tal facto, de imediato, ao seu superior hierárquico.

Sem prejuízo do disposto quanto aos deveres dos Órgãos Sociais e dos trabalhadores, cabe à Cercibeja adotar as medidas consideradas necessárias para a resolução de eventuais conflitos de interesses, tendo em conta o caso concreto.

Acumulação de Funções

As funções são, em regra, exercidas em regime de exclusividade, podendo ser acumuladas com outras atividades, remuneradas ou não remuneradas, enquadráveis nas condições legalmente previstas e desde que previamente comunicadas por escrito e autorizadas pelo Conselho de Administração.

A comunicação do início de acumulação de funções deverá ser efetuada por escrito, via email, com indicação da entidade, horário, período e funções a desempenhar. A alteração e cessação da acumulação de funções, deve, igualmente, ser comunicada por escrito ao Conselho de Administração, pela mesma via.

Ofertas Institucionais

Os/as dirigentes e trabalhadores/as da Cercibeja abstêm-se de aceitar ofertas, a qualquer título, de pessoas singulares e coletivas públicas, privadas, nacionais ou estrangeiras, de bens materiais, consumíveis ou duradouros, ou de serviços que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.

Consideram-se aceitáveis as ofertas efetuadas, conforme os costumes locais, como sinal de boa educação e boas maneiras, desde que a oferta não influencie a atividade profissional e não tenha intenção de um tratamento preferencial ou a obtenção de uma vantagem ilegítima.

6. Salvaguarda e Utilização de Recursos da Cercibeja

Os/As dirigentes e trabalhadores/as devem zelar pela manutenção e proteção dos bens que integram o património físico, financeiro e intelectual da Cercibeja, não o utilizando de forma abusiva ou imprópria nem permitindo esse tipo de utilização por terceiros pessoas.

7. Atendimento ao Público em Geral

A Cercibeja deve orientar a sua ação no atendimento ao público de acordo com os princípios éticos apresentados neste Código e com a legislação em vigor.

8. Sanções Disciplinares

Constitui infração disciplinar, passível de procedimento disciplinar ou outra sanção aplicável, a violação deste Código de Ética e Conduta, nomeadamente as previstas no artigo 328º do Código de Trabalho:

- repreensão,
- repreensão registada,
- sanção pecuniária,
- perda de direito de dias de férias,
- suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade,
- despedimento sem indemnização ou compensação.

As sanções podem ser estendidas aos Órgãos Sociais e aos/às trabalhadores/as que aprovarem, facilitarem ou não reportarem situações de inconformidade através de sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas.

9. Normas penais

Consideram-se normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas ou de risco de exposição da entidade a estes crimes os constantes no Código Penal, cujas molduras penais vão desde a pena de multa até a pena de prisão de 12 anos, tais como:

- recebimento indevido de vantagem,
- corrupção passiva, corrupção ativa,
- tráfico de influência,
- suborno,
- peculato,

- peculato de uso,
- participação económica em negócio,
- branqueamento,
- aproveitamento indevido de segredo,
- falsificação ou contrafação de documento,
- danificação ou subtração de documento,
- crime de dano,
- burla informática e nas comunicações,

Por cada infração o Responsável pelo Cumprimento Normativo deverá elaborar um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar, nomeadamente no âmbito do sistema de controlo interno previsto no artigo 15.º do Regime Geral de Prevenção de Corrupção.

10. Dúvidas e Omissões

Quaisquer dúvidas relacionadas com a interpretação de conteúdos do presente Código ou outras que surjam perante situações não previstas ou contempladas no mesmo, devem ser comunicadas superiormente e encaminhadas para o Conselho de Administração, com vista a melhoria e atualização deste documento.

11. Revisão do Código de Ética e Conduta

O Código de Ética e Conduta será objeto de revisão a cada três anos ou sempre que se verifique alteração na estrutura orgânica da Cercibeja que justifique a sua revisão em matéria de ética profissional ou se verifique alteração do risco de exposição da CERCIBEJA a estes crimes.

12. Publicidade do Código de Ética e Conduta

O Código de Ética e Conduta será divulgado aos/às trabalhadores/as, afixado no local de trabalho e publicado na página oficial da Cercibeja na internet, no prazo de dez dias a contar da sua aprovação inicial e respetivas revisões.

Aprovado pelo Conselho de Administração da Cercibeja em, 11/02/2025