

1. Índice

1. INTRODUÇÃO	2
2. APRESENTAÇÃO DO CSSA	2
3. DISPOSIÇÕES GERAIS	3
3.1. ÂMBITO	3
3.2. OBJECTIVOS	4
4. RESPEITO PELA LEI E PELA REGULAÇÃO	4
5. DIREITOS HUMANOS	4
5.1. PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DA NÃO DISCRIMINAÇÃO	5
5.2. CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PRIVADA E PROFISSIONAL	5
5.3. ASSÉDIO SEXUAL E MORAL	5
5.4. TRABALHO INFANTIL E TRABALHO FORÇADO	5
6. DESENVOLVIMENTO DAS PESSOAS	6
7. DIÁLOGO SOCIAL	6
8. BENS DA INSTITUIÇÃO E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO	6
9. CONFLITO DE INTERESSES	7
10. RELAÇÃO COM UTENTES, FORNECEDORES E OUTROS	7
10.1. PROCEDIMENTOS NEGOCIAIS	7
10.2. PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS	8
10.3. OFERTAS	8
11. CONFIDENCIALIDADE	9
11.1. PROTECÇÃO DE INFORMAÇÃO ORGANIZACIONAL	9
11.2. PROTECÇÃO DE DADOS PESSOAIS	9
12. AMBIENTE E SUSTENTABILIDADE	9
13. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	10
14. VIOLAÇÃO DAS NORMAS DESTE CÓDIGO	10
15. DISPOSIÇÕES FINAIS	10
16. EDIÇÕES	10

1. INTRODUÇÃO

O Centro de Solidariedade Social da Adémia é uma Associação de Solidariedade Social, com estatuto de Instituição Particular de Solidariedade Social, constituída por escritura pública em 27 de Maio de 1992, vocacionada para o apoio à Infância e à Terceira Idade sendo constituída por todos os indivíduos nela filiados.

No sentido de garantir que os serviços que presta cumprem os princípios que estão na sua origem e no sentido ainda de reforçar a sua imagem na comunidade, decidiu criar um Código de Ética e Conduta que será disponibilizado a todas as partes interessadas, devendo os colaboradores subscrevê-lo aquando da sua integração.

2. APRESENTAÇÃO DO CSSA

Missão

Acolher com humanismo e responder com profissionalismo às necessidades das crianças e idosos priorizando os mais desfavorecidos, prosseguindo o bem comum.

Visão

Pretendemos contribuir para que as nossas crianças cresçam num ambiente feliz, saudável e em segurança e que os nossos idosos tenham uma velhice digna e assistida, de forma a promover a coesão social.

Valores

Os valores do Centro de Solidariedade Social da Adémia são:

- Ética: Desenvolver a nossa actividade de forma responsável, leal, cooperante, com práticas equitativas e assegurando a confidencialidade dos dados e dos processos, gerando a confiança dos nossos Colaboradores, Clientes, Famílias e da Comunidade.
- Respeito: Reconhecer e valorizar os direitos e deveres dos Clientes, Famílias e Colaboradores, agindo em conformidade.
- Rigor: Analisar e implementar as soluções mais adequadas a cada um dos nossos clientes com total respeito pela sua individualidade.

- **Responsabilidade:** Decidir e actuar em conformidade com a Visão, Missão e Valores da Instituição. A responsabilidade diz respeito a todos, sendo inerente às funções de cada um, num contexto de trabalho em Equipa.
- **Solidariedade:** Atender às necessidades de protecção dos Clientes, Famílias e da Comunidade, auxiliando nos momentos difíceis, imbuídos de um espírito de partilha e disponibilidade.
- **Transparência:** Administrar com rigor e honestidade as nossas actividades de modo a que as práticas, decisões e funcionamento sejam comunicadas de forma clara e precisa.

Objectivos Gerais

Os objectivos em que a Instituição se baseia são os descritos nos Estatutos do Centro de Solidariedade Social da Adémia.

3. DISPOSIÇÕES GERAIS

Este código articula-se com as orientações estratégicas do Centro de Solidariedade Social da Adémia, sendo uma ferramenta essencial para o cumprimento da missão e alcance da visão.

Não pretendendo cobrir todas as eventuais situações que possam ocorrer, o presente Código de Ética e Conduta foi desenvolvido de forma partilhada com o intuito de fornecer um quadro de referência para o exercício de todas as actividades da Instituição.

No exercício das suas funções os colaboradores deverão orientar-se sempre pelos seguintes princípios:

- Evitar qualquer conduta que possa causar prejuízo ou colocar em risco a reputação do Centro de Solidariedade Social da Adémia;
- Agir dentro da legalidade e de forma honesta;
- Colocar os interesses da Instituição acima dos seus próprios ou de outros interesses.

3.1. ÂMBITO

O presente código 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 actuam em nome desta Instituição.

O disposto no presente código não prejudica a aplicação simultânea das regras deontológicas a que por, inerência de funções, alguns membros estejam sujeitos.

3.2. OBJECTIVOS

O Código de Ética e Conduta é criado com o objectivo de explicitar a posição da Instituição face ao sistema de valores e às normas de conduta que devem reger todas as suas relações com as partes interessadas, nomeadamente colaboradores, clientes, fornecedores e restante comunidade. Constitui, pois, um guia permanente de actuação, com as linhas directrizes essenciais, para todas as pessoas que intervêm na actividade da Instituição.

4. RESPEITO PELA LEI E PELA REGULAÇÃO

O Centro de Solidariedade Social da Adémia e todas as pessoas que actuam em seu nome devem cumprir a legislação internacional, nacional ou sectorial. Os regulamentos internos da Instituição podem, no entanto, ir além do exigido por lei.

O desconhecimento das disposições legais não dispensa a obrigatoriedade do seu cumprimento.

O Centro de Solidariedade Social da Adémia procurará ter um conhecimento actualizado das disposições legais em vigor.

5. DIREITOS HUMANOS

O Centro de Solidariedade Social da Adémia defende activamente o respeito pelos direitos humanos, nomeadamente os consagrados na Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas, Convenção sobre os Direitos das Crianças e os direitos e deveres consignados na Constituição da República Portuguesa.

5.1. PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DA NÃO DISCRIMINAÇÃO

O Centro de Solidariedade Social da Adémia tem uma política activa de promoção da igualdade de oportunidades e de iguais condições de trabalho entre homens e mulheres, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e equilibrada.

É proibida qualquer discriminação com base em motivos relacionados com o sexo, género, raça ou etnia, idade, deficiência, opinião ou orientação sexual ou orientação religiosa.

5.2. CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PRIVADA E PROFISSIONAL

A Instituição defende o direito dos colaboradores ao equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar e cumpre activamente a legislação em vigor no que diz respeito à parentalidade, à educação e à saúde.

5.3. ASSÉDIO SEXUAL E MORAL

É expressamente proibido qualquer acto que possa comportar assédio sexual e moral, bem como qualquer comportamento que seja ofensivo da dignidade humana.

Considera-se assédio, de acordo com o entendimento do Código do Trabalho, qualquer comportamento indesejado, praticado aquando do acesso ao emprego, no trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física.

5.4. TRABALHO INFANTIL E TRABALHO FORÇADO

O Centro de Solidariedade Social da Adémia pauta-se pelo respeito pelas convenções internacionais e nacionais, nomeadamente da Organização Internacional do Trabalho.

6. DESENVOLVIMENTO DAS PESSOAS

Cada membro da Instituição deve assumir as respectivas responsabilidades individuais relativas ao desenvolvimento das suas competências pessoais e profissionais aproveitando oportunidades formativas que ocorram em horário laboral ou pós-laboral.

O Centro de Solidariedade Social da Adémia promove activamente a formação e a aprendizagem dos seus colaboradores, garantindo o acesso à formação essencial para o exercício profissional desde que não seja posto em causa o seu desempenho na Instituição.

Para efeitos de progressão na carreira, o Centro de Solidariedade Social da Adémia tem em conta a formação profissional certificada ou não e as competências profissionais adquiridas ao longo da vida que sejam patentes no trabalho desenvolvido.

A frequência de acções de formação que decorram em horário laboral e que contribuam para o bom desempenho profissional dos colaboradores será sujeita a aprovação de proposta apresentada pelo colaborador ou seu superior hierárquico à Directora de Serviços, que posteriormente a reconduzirá à Direcção para que esta tome a respectiva decisão.

7. DIÁLOGO SOCIAL

O Centro de Solidariedade Social da Adémia respeita a liberdade de expressão e favorece a troca de opiniões entre colaboradores e chefias promovendo activamente medidas que facilitem essa comunicação.

Os colaboradores têm o direito de participar, de acordo com as suas funções e responsabilidades, em todos os aspectos da vida da Instituição.

É respeitado o direito de associação sindical e de representação de trabalhadores, de acordo com a legislação em vigor. O Centro de Solidariedade Social da Adémia garante o respeito e a não discriminação pelo exercício de funções sindicais.

8. BENS DA INSTITUIÇÃO E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO

Todos os colaboradores devem proteger o património da Instituição e utilizar de modo cuidadoso os respectivos bens, sejam estes de que ordem forem, nomeadamente viaturas e outros equipamentos, documentos, dados confidenciais, etc.

A utilização de bens da Instituição por terceiros carece de autorização prévia da Direcção ou de quem ela delegar para o efeito.

É proibida a utilização de bens da Instituição para fins ilícitos.

9. CONFLITO DE INTERESSES

Os colaboradores devem evitar, tanto quanto seja possível, situações que possam gerar conflito entre os interesses individuais e os interesses da Instituição.

Todos os colaboradores estão obrigados ao dever de lealdade para com a Instituição.

A participação de colaboradores do Centro de Solidariedade Social da Adémia em cargos ou funções fora da Instituição não pode por em causa a reputação e o bom-nome desta.

Fica vedado, salvo autorização prévia formalizada, o exercício de qualquer outra actividade profissional, exercida por conta própria ou alheia, que seja similar à actividade do Centro de Solidariedade Social da Adémia. Ficam isentos desta restrição os colaboradores com contrato de trabalho a tempo parcial ou os colaboradores independentes, os quais, não obstante, deverão comunicar o facto à Direcção da Instituição.

Sempre que ocorrerem situações susceptíveis de gerar dúvidas ou conflitos desta natureza, estas devem ser comunicadas de imediato e por escrito à Direcção.

10. RELAÇÃO COM UTENTES, FORNECEDORES E OUTROS

10.1. PROCEDIMENTOS NEGOCIAIS

O Centro de Solidariedade Social da Adémia proíbe a todos os seus membros o exercício de qualquer acto de suborno ou de corrupção, nomeadamente a oferta ou promessa de vantagens impróprias para obtenção de negócios ou quaisquer outras vantagens.

Os colaboradores não podem usar da vantagem da relação estabelecida com os fornecedores para aquisição de produtos ou serviços no seu local de trabalho.

Os colaboradores não devem procurar retirar vantagens pessoais de oportunidades de negócio de que tomem conhecimento durante o seu vínculo contratual com o Centro de Solidariedade Social da Adémia a menos que a Instituição comunique expressamente o seu desinteresse em aproveitar tais oportunidades.

No caso de existirem colaboradores que desejem aproveitar oportunidades de negócio que possam ser do interesse da Instituição, devem informar o seu superior directo, que procurará obter uma decisão da Direcção relativamente ao interesse ou desinteresse da Instituição em aproveitar tais oportunidades. Mesmo que a Instituição decida não aproveitar a oportunidade, o colaborador só poderá aproveitá-la em benefício próprio se estiver claro que tal não resultará em prejuízo directo ou indirecto com as actividades da Instituição.

É vedada aos colaboradores e outras partes interessadas a prática de actos comerciais dentro da Instituição, salvo em situações extraordinárias (feiras, festas) propostas pela Direcção.

10.2. PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS

Os colaboradores devem prestar os serviços que lhes são atribuídos com respeito pela dignidade de todos os intervenientes, ajustados às suas necessidades, em tempo útil, contínuo e com qualidade.

Quando se dirigem aos utentes, os colaboradores devem fazê-lo respeitosamente no tom e na forma de tratamento. É proibido o uso de alcunhas e o tratamento por tu no relacionamento com os utentes idosos e o uso de alcunhas de família no relacionamento com todos os utentes.

10.3. OFERTAS

É expressamente proibido aos colaboradores o recebimento de gratificações em valor pecuniário.

O Centro de Solidariedade Social da Adémia 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.

É expressamente proibido aos colaboradores solicitarem de forma directa ou indirecta a entrega de presentes por parte de utentes ou fornecedores.

11. CONFIDENCIALIDADE

11.1. PROTECÇÃO DE INFORMAÇÃO ORGANIZACIONAL

A informação estratégica relativa a iniciativas do Centro de Solidariedade Social da Adémia 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 abster-se de comentar factos relativos à vida da Instituição, dos seus utentes, colegas, representantes dos órgãos sociais ou dos seus fornecedores cumprindo assim o seu dever de sigilo profissional.

Os colaboradores devem proteger de idêntico modo a informação dos utentes obtida através do contacto com estes.

Sempre que os colaboradores e directores cessarem a relação contratual com a Instituição, devem devolver todos os elementos que se encontrem em sua posse, pertencentes à Instituição, e garantir sigilo sobre a informação a que tiveram acesso.

11.2. PROTECÇÃO DE DADOS PESSOAIS

O Centro de Solidariedade Social da Adémia garante a confidencialidade dos dados pessoais de colaboradores, utentes ou fornecedores. Só é permitido recolher as informações pessoais estritamente necessárias à gestão de recursos humanos e aos fins profissionais, sendo garantido, nos termos da lei, o seu acesso e rectificação.

O Centro de Solidariedade Social da Adémia não vende informação pessoal dos seus colaboradores.

A comunicação a terceiros de informações pessoais só pode dizer respeito ao cumprimento de obrigações legais a que a Instituição esteja sujeita.

12. AMBIENTE E SUSTENTABILIDADE

O Centro de Solidariedade Social da Adémia procura ter uma política interna ambientalmente responsável e procura minimizar os impactos ambientais da sua actividade.

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.

13. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A promoção da saúde e da segurança no trabalho são prioritárias para o Centro de Solidariedade Social da Adémia. A Instituição tem políticas activas de prevenção e controlo de riscos de saúde e da segurança dos seus colaboradores.

A preservação da saúde e a prevenção de acidentes de trabalho é uma responsabilidade de todos os membros da Instituição.

14. VIOLAÇÃO DAS NORMAS DESTE CÓDIGO

Cada membro do Centro de Solidariedade Social da Adémia deve assegurar-se que cumpre integralmente este código. Se necessário deverá procurar informações adicionais junto da Direcção.

Todos os colaboradores têm o dever de comunicar as acções que violem o presente código. O Centro de Solidariedade Social da Adémia garante confidencialidade e um tratamento justo a quem reportar a violação.

O incumprimento deste código é passível de procedimento disciplinar, sem prejuízo da responsabilidade civil ou criminal que daí possa decorrer.

15. DISPOSIÇÕES FINAIS

O presente código entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direcção.

Será divulgado em Assembleia Geral aos associados, numa reunião geral, através de correio electrónico e afixado nos painéis informativos da Instituição. Será ainda entregue um exemplar, preferencialmente em formato informático, a todos os colaboradores da Instituição.

16. Edições

Edição	Data	Descrição
01	23-07-2012	Redacção inicial.