

Elaborado por: <i>Gestora da Qualidade e Diretora de Serviços</i>		Aprovado por: <i>Direção</i>	
Versão nº	Tipo de Revisão	Página(s)	Data da Revisão
01	Aprovação	1	

Introdução

O CCPR exerce a sua atividade de acordo com elevados padrões de responsabilidade e ética profissional, regendo-se pelos princípios da integridade, transparência, honestidade, lealdade, rigor e boa-fé.

O Código de Conduta contém princípios, valores e regras de natureza ética, tendo em consideração as normas penais referentes à corrupção e infrações conexas e os riscos de exposição a estes crimes.

O presente Código de Conduta tem por objetivo dar orientações sobre a forma como, na entidade, Órgãos Sociais, trabalhadores e voluntários devem proceder em termos pessoais de relacionamento entre si e com os restantes parceiros em relação à própria entidade.

As propostas apresentadas neste Código de Conduta assentam na Missão, Visão e Valores e nos princípios fundamentais pelos quais a entidade se rege.

Nesta circunstância, propõe-se que todos os envolvidos com o CCPR adotem como seus estes valores e princípios, independentemente do seu regime de contratação, função ou posição hierárquica.

O CCPR compromete-se a atuar profissionalmente, de forma justa, íntegra, transparente e em conformidade com os dispositivos legais, compreendendo aqui obrigações e responsabilidades relativamente a todos os interessados nas suas atividades.

1. Missão, Visão e Valores

A Missão, Visão e Valores constituem os pilares deste Código. Os Órgãos Sociais e trabalhadores do CCPR devem exercer as suas funções em total sintonia com estes pilares e em conformidade com o Código de Conduta, para além de todos os regulamentos internos, contribuindo ativamente para o desenvolvimento e implementação dos projetos e para um bom ambiente organizacional.

1.1. Missão

Dignificar a pessoa humana nas vertentes sociais, educacionais e espirituais.

1.2. Visão

O CCPR é uma Instituição dinâmica projetada para servir a comunidade, atenta às mudanças das necessidades, prestando serviços de excelência.

1.3. Valores

A ação do CCPR é inspirada na Doutrina social da Igreja e assenta nos seguintes valores: Solidariedade, caridade, respeito, qualidade, proximidade e integridade.

2. Âmbito da Aplicação

O Código de Conduta aplica-se aos Órgãos Sociais e a todos os trabalhadores e voluntários do CCPR entendendo-se como tal todas as pessoas que aí prestem atividade, tais como outros prestadores com ele relacionados, parceiros e fornecedores inclusive.

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 de qualquer outra natureza, aplicáveis a determinadas funções e categorias profissionais e pressupõe o respeito pelos Estatutos e Regulamentos em vigor no CCPR.

3. Princípios Fundamentais

3.1. Os princípios e valores em matéria de ética profissional estão delimitados pelas normas penais em matéria de corrupção e infrações conexas, bem como, pelas normas disciplinares em matéria laboral, devendo estar definidos de acordo com os riscos identificados. Os Órgãos Sociais e os trabalhadores do CCPR 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, tendo presentes os seguintes princípios:

Princípio do Interesse Público

Os Órgãos Sociais e os trabalhadores devem atuar sempre em proveito do interesse público, 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 trabalhadores 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 profissional, os Órgãos Sociais e os trabalhadores devem agir com justiça, imparcialidade e isenção, ficando impedidas práticas ou decisões arbitrárias e comportamentos que resultem em benefícios ou prejuízos ilegítimos.

Princípio da Igualdade

Os Órgãos Sociais e os trabalhadores, na sua relação com terceiros, devem agir sem atender a favoritismos ou preconceitos que gerem discriminações de qualquer natureza, devendo assegurar que situações idênticas são alvo de tratamento igual.

Princípio da Proporcionalidade

Na sua relação com terceiros, os Órgãos Sociais e os trabalhadores devem agir de modo a que a sua conduta seja adequada e proporcional aos objetivos a alcançar e às tarefas a desenvolver.

Princípio da Colaboração e Boa Fé

Os Órgãos Sociais e os trabalhadores devem atuar com zelo e adequado espírito de cooperação e responsabilidade, informando e esclarecendo de forma respeitosa, clara e simples os intervenientes no assunto, estimulando iniciativas e sugestões e preservando os valores de transparência e abertura no relacionamento pessoal, independentemente da posição hierárquica ocupada.

Princípio da Informação e Qualidade

Os Órgãos Sociais e os trabalhadores devem manter um sentido de rigor, clareza e cortesia na prestação de informações e/ou esclarecimentos, os quais devem ser facultados prontamente e em tempo útil, suprimindo a prática de atos que dificultem a sua tramitação.

Princípio da Lealdade

Os Órgãos Sociais e os trabalhadores devem desenvolver as tarefas e instruções que lhes forem atribuídas de forma cooperante, com total subordinação aos estatutos da entidade e no interesse público, respeitando os canais hierárquicos definidos.

Princípio da Integridade

Os Órgãos Sociais e os trabalhadores devem agir segundo critérios de retidão e honestidade no respeito do interesse público que representam, abstendo-se de situações suscetíveis de originar conflitos de interesse, de modo a garantir a veracidade e confiança no trabalho realizado.

Princípio da Competência e Responsabilidade

Os Órgãos Sociais e os trabalhadores devem agir de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional e exercendo a sua atividade diária com um comportamento íntegro e de elevado profissionalismo.

3.2. Normas de Conduta

Independência

No exercício das suas funções, os Órgãos Sociais e os trabalhadores devem agir de forma responsável, dedicada, crítica e com autonomia, devendo pautar-se pela competência, rigor técnico e respeito pela igualdade dos utentes 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 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 trabalhadores 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 trabalhadores devem atuar com discrição e cumprir o dever geral de sigilo profissional. Os trabalhadores que tenham acesso a dados pessoais relativos a pessoas singulares ou coletivas, ou outra informação confidencial, que direta ou indiretamente se encontre na dependência ou sob a responsabilidade da entidade, e independentemente da natureza do suporte físico em que essa informação se encontre, 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 profissional impõe-se mesmo após cessação de funções no CCPR expirando apenas quando e se essa informação já tiver sido tornada pública ou se encontrar publicamente disponível.

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.

Sem prejuízo do disposto na lei quanto ao acesso aos documentos administrativos, qualquer informação solicitada por representantes dos meios de comunicação social e relativa à atividade desenvolvida pelo CCPR deve ser sempre prestada através da Direção.

Conflitos de Interesses

Considera-se conflito de interesses qualquer situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da conduta ou decisão do membro do Órgão Social, dirigente ou trabalhador, nos termos dos artigos 69º e 73º do Código de Procedimento Administrativo.

Os Órgãos Sociais e os trabalhadores da entidade não podem intervir na apreciação nem 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 trabalhadores 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 tal facto, de imediato, ao seu superior hierárquico.

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

Ofertas Institucionais

Os Órgãos Sociais e os trabalhadores devem recusar, em regra, as ofertas recebidas de terceiros. Apenas poderão ser realizadas ofertas que se enquadrem nas condutas socialmente adequadas e conforme aos usos e costumes. Um benefício é aceitável se for oferecido como sinal de educação e boas maneiras, conforme os costumes locais, na medida em que esse benefício não esteja relacionado com a atividade profissional e não tenha intenção ou propósito de persuadir ou obter um tratamento preferencial ou vantagem ilegítima do destinatário ou de influenciar indevidamente o seu comportamento.

Pretende-se com a supra exposição de princípios e normas que exista um padrão comportamental entre Órgãos Sociais, trabalhadores, fornecedores, utentes e entidades públicas.

4. Sanções Disciplinares

Constitui infração disciplinar, passível de procedimento disciplinar ou outra sanção aplicável, a violação deste Código de Conduta. As sanções podem ser estendidas aos Órgãos Sociais e aos trabalhadores que aprovarem, facilitarem ou não reportarem situações de inconformidade através de sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas.

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, tais como, recebimento indevido de vantagem, corrupção passiva, corrupção ativa, peculato, participação económica em negócio e concussão.

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 15º do Regime Geral de Prevenção de Corrupção.

5. Revisão do Código de Conduta

O Código de Conduta é revisto a cada três anos ou sempre que se operem alterações nas atribuições ou na estrutura orgânica da Instituição que justifique a revisão dos princípios, valores e regras de atuação de todos os dirigentes e trabalhadores em matéria de ética profissional, tendo em consideração as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e os riscos de exposição do CCPR a estes riscos.

6. Publicidade do Código de Conduta

As entidades abrangidas asseguram a publicidade do Código de Conduta aos seus trabalhadores, devendo fazê-lo através da intranet e na sua página oficial na internet, no prazo de dez dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões.