

CÓDIGO DE CONDUTA

RECURSOS HUMANOS

VERSÃO: 0.0
APROVADO PELA DIREÇÃO DA PESQUEIRAMIGA
DATA: 13 DE NOVEMBRO DE 2017

ÍNDICE

NOTA INTRODUTÓRIA.....	2
CAPÍTULO I - ENQUADRAMENTO	3
CAPÍTULO II – PRINCÍPIOS GERAIS	4
CAPÍTULO III – PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS.....	7
CAPÍTULO V - APLICAÇÃO	9

NOTA INTRODUTÓRIA

O Código da Conduta da Pesqueiramiga – Associação de Solidariedade Social estabelece um conjunto de princípios e regras de natureza ética e deontológica que deve presidir ao cumprimento das atividades desenvolvidas pela Instituição a observar pelos respetivos membros dos órgãos sociais e por todos os colaboradores, na sua relação com clientes, fornecedores e restantes *stakeholders*.

Destina-se a regular a atuação dos trabalhadores e demais colaboradores da Pesqueiramiga e tem como objetivo partilhar os valores que nos orientam.

Pretendemos que o presente Código constitua um instrumento orientador para o exercício das atividades, funções e competências exercidas e uma referência no desempenho do serviço que, diariamente, prestamos.

O presidente da direção

António José Lima Costa

CAPÍTULO I ENQUADRAMENTO

Artigo 1.º (Natureza Jurídica)

A Pesqueiramiga – Associação de Solidariedade Social, adiante designada por associação, é uma instituição particular de solidariedade social, sob a forma de associação, sem fins lucrativos, regida pelas disposições da lei aplicável e pelos seus estatutos.

Artigo 2.º (Missão, visão e valores)

- 1) A Pesqueiramiga tem como missão contribuir para o desenvolvimento integrado da população do Concelho, (sobretudo dos mais carenciados e socialmente excluídos) e para a resolução de questões sociais, educativas, de saúde e culturais (especialmente das crianças, dos deficientes, dos jovens e dos idosos), assim como, apoiar as famílias, especialmente as mais jovens e de menores recursos, mediante a promoção de acções socioculturais.
- 2) Como visão pretende ser reconhecida como uma Instituição de referência no Concelho de São João da Pesqueira, que aposta na qualidade e melhoria contínua dos serviços prestados e um agente dinamizador da região.
- 3) A Pesqueiramiga e os seus colaboradores devem ter sempre presentes como valores pelos quais devem ser reconhecidos:
 - a) **Inovação:** intervimos de forma empreendedora, implementando respostas adaptadas às necessidades identificadas, apostando na atualização constante das estratégias e práticas de atuação.
 - b) **Ética:** adotamos um modelo de intervenção assente na ética, no respeito e na confidencialidade.
 - c) **Solidariedade:** promovemos o espírito de equipa e a entreaajuda na prestação do serviço ao cliente.
 - d) **Articulação com a comunidade:** manutenção de uma relação estreita com as comunidades locais e de abertura recíproca, consolidando o papel da Instituição como pólo dinamizador da região.

e) Confiança: tratamos com honestidade e sinceridade todos os assuntos, clientes e parceiros, posicionando a Pesqueiramiga como uma instituição confiável.

f) Melhoria contínua: adequada aplicação de práticas de qualidade na permanente busca da excelência dos serviços prestados e na procura de formação contínua para os colaboradores.

Artigo 3.º

(Âmbito de aplicação)

- 1) O presente Código de Conduta aplica-se a todos os colaboradores da Instituição, independentemente da natureza das funções e do respetivo vínculo jurídico-laboral.
- 2) Sem prejuízo do estabelecido no contrato de trabalho, o presente Código é o elemento preferencial na resolução de questões éticas que se suscitem, mantendo-se em vigor a restante regulamentação.

Artigo 4.º

(Objetivos)

O presente Código de Conduta visa essencialmente:

- 1) Divulgar os princípios e os valores pelos quais a instituição deve pautar a sua conduta.
- 2) Manter padrões elevados de comportamento ético em consonância com os valores da instituição e fomentar o sentimento de partilha da sua cultura.
- 3) Promover o respeito e cumprimento de toda a legislação e regulamentação aplicável.
- 4) Preservar os mais elevados padrões de sigilo profissional no acesso, gestão e processamento de toda a informação relevante.
- 5) Desenvolver atitudes de responsabilidade social, respeitar os direitos humanos e a dignidade dos outros.
- 6) Incentivar os colaboradores a refletirem sobre a conformidade da sua atuação com os valores da instituição.

CAPÍTULO II

PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 5.º

(Princípio da legalidade e da proporcionalidade)

Os trabalhadores devem agir em conformidade com as disposições legais em vigor, dentro dos limites das funções e competências que lhes estejam cometidas e em conformidade com os fins para que as mesmas lhes foram conferidas.

Artigo 6.º

(Princípio da colaboração e da boa-fé)

No exercício das atividades, funções e competências, os colaboradores devem agir e relacionar-se entre si e com quem se relacionem de acordo com as regras da boa-fé e em colaboração, para satisfazer de forma eficiente e eficaz as necessidades internas e/ou externas e tendo em vista a criação de valor.

Artigo 7.º

(Princípio da lealdade)

Sem prejuízo das disposições do contrato de trabalho e do código do Trabalho, os colaboradores da instituição devem ter um comportamento de lealdade para com a empresa, empenhando-se em salvaguardar sempre a sua credibilidade, boa imagem e prestígio.

Artigo 8.º

(Princípio da integridade)

- 1) É interdita toda a prática de corrupção, ativa ou passiva, por atos ou omissões, ou por via da criação e/ou manutenção de situações irregulares ou de favor.
- 2) Os colaboradores não podem negociar ou estabelecer quaisquer acordos em nome da instituição.

Artigo 9.º

(Princípio da responsabilidade)

Os colaboradores devem agir no rigoroso cumprimento das suas responsabilidades que lhes estão atribuídas e usar o poder que lhes tenha sido cometido no estrito cumprimento das suas competências, orientando-o para a concretização dos objetivos da instituição.

Artigo 10.º

(Princípio da confidencialidade e sigilo profissional)

Sem prejuízo dos princípios legais, os trabalhadores não podem ceder, revelar, utilizar ou referir, diretamente ou por interposta pessoa, quaisquer informações relativas à instituição ou ao exercício das suas funções.

Artigo 11.º

(Princípio da igualdade de oportunidades, não discriminação e assédio de qualquer natureza)

- 1) Os trabalhadores não podem privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever ninguém em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.
- 2) A atuação dos colaboradores deve pautar-se pelo respeito pela dignidade da pessoa humana e pela inviolabilidade da sua integridade física e moral.
- 3) A instituição condena qualquer forma de coerção física ou verbal, não sendo admitidas quaisquer condutas configuradas como assédio sexual, *mobbing* ou abuso de poder.
 - a) É proibida a prática de assédio na instituição.
 - b) Entende-se por assédio o que está definido como tal na lei, designadamente no art. 29.º do código de trabalho.
 - c) Os comportamentos que constituem assédio são os que estão legalmente previstos.
 - d) A prática de assédio confere à vítima o direito de ressarcimento por danos sofridos nos termos previstos na lei aplicável.
 - e) A prática de assédio constitui um comportamento não aceitável e que será, para além da punição legalmente prevista, alvo de ação disciplinar nos termos previstos no código de trabalho.

Artigo 12.º

(Princípio da responsabilidade social)

A instituição pauta a sua atuação tendo sempre presente o seu dever social junto das comunidades onde desenvolve a sua atividade, por forma a contribuir para o seu desenvolvimento e bem-estar social.

CAPÍTULO III
PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS

SECÇÃO I – RELAÇÕES INTERNAS

Artigo 13.º

(Relações interpessoais)

1. As relações entre trabalhadores devem basear-se, nomeadamente, na lealdade, veracidade, respeito mútuo, cordialidade, cooperação, partilha de informação e conhecimento, bom ambiente de trabalho, evitando-se todos os comportamentos que possam afetar negativamente aquelas relações, colocando em risco o bom funcionamento e desempenho da instituição.
2. A instituição, no escrupuloso cumprimento da legalidade, promove a correção, urbanidade e brio profissional nas relações entre trabalhadores, bem como o respeito pelos respetivos direitos e diversidade.
3. Os colaboradores devem evitar eventuais conflitos, procurando, sempre que possível, ultrapassá-los e geri-los da melhor forma. Caso não sejam ultrapassados pelos/as próprios/as, competirá à direção técnica ou direção da instituição, a sua resolução, conforme a gravidade e/ou persistência do conflito.
4. Os colaboradores devem pautar as suas relações recíprocas por um tratamento cordial, respeitoso e profissional, devendo apresentar-se condignamente no seu local de trabalho e desenvolver a sua atividade profissional com zelo, diligência, espírito de iniciativa e integridade.

Artigo 14.º

(Utilização de recursos)

Os colaboradores da Pesqueiramiga, no exercício das suas funções, devem zelar pela adequada utilização da informação, bens e equipamentos e demais recursos colocados à sua disposição, evitando o desperdício e não retirando destes, direta ou indiretamente, quaisquer benefícios a título pessoal ou a favor de terceiros.

SECÇÃO I – RELAÇÕES EXTERNAS

Artigo 14.º

(Relações com fornecedores e prestadores de serviço)

1. A instituição deve promover a observância das normas e práticas promovidas no código dos contratos públicos e demais legislação aplicável, assim como em outras definidas internamente quer através das instruções de trabalho quer pelos procedimentos estabelecidos no que respeita a esta questão.
2. A Pesqueiramiga pauta-se por honrar os seus compromissos contratuais, exigindo igualmente dos cocontratantes o correto e integral cumprimento das obrigações que decorrem das respetivas relações jurídicas contratuais.

Artigo 15.º

(Relações com outras entidades)

No relacionamento com outras entidades, os colaboradores da instituição devem manter uma postura de participação e cooperação, adotando uma atitude pró-ativa e de cortesia, abstendo-se de quaisquer comportamentos que possam impedir ou dificultar um tratamento célere e eficaz.

Artigo 16.º

(Conflitos de interesses)

1. Os colaboradores devem pautar o desempenho das respetivas funções por comportamentos que reflitam uma conduta isenta e imparcial.
2. Sem prejuízo do estabelecido em legislação específica, considera-se que existe conflito de interesses sempre que os contratados e dirigentes tenham um interesse pessoal ou privado, para os próprios, ou outrem com quem estejam ligados por algum laço de parentesco ou afinidade de qualquer natureza, suscetível de colocar em causa a atuação imparcial, no desempenho das suas funções profissionais.
3. Os colaboradores devem abster-se de exercer funções fora da instituição sempre que tais atividades coloquem em causa o cumprimento dos seus deveres de trabalhadores, tal como se encontram previstos no contrato de trabalho.

CAPÍTULO V
APLICAÇÃO

Artigo 17.º

(Vigência e publicidade)

1. A presente versão do Código da Conduta entra em vigor no dia da sua aprovação.
2. Depois de aprovado será divulgado junto dos colaboradores da instituição, que devem tomar conhecimento das suas disposições.

Artigo 18.º

(Dever de comunicação)

As eventuais violações aos princípios e regras descritas neste Código de Conduta deverão ser comunicadas por escrito, independentemente do local e circunstâncias em que ocorram, e com a descrição pormenorizada dos factos, ao respetivo superior hierárquico.

Artigo 19.º

(Revisão)

O presente Código será objeto de revisão ou alteração sempre que se demonstre que tal se revela pertinente ou obrigatório.