



POLÍTICA E CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA

Revisto e aprovado em reunião
de Direção de dia 04 de Fevereiro de 2025

A Direção

*A. S. Lh
Marta Soares*

POLÍTICA DE ÉTICA

A Política de Ética do CPCB está refletida no Código de Conduta e Ética e integra os seguintes Princípios e Orientações:

- Direitos e Dignidade Humana
- Legalidade
- Confidencialidade
- Igualdade e Não Discriminação
- Imparcialidade e Independência
- Diligência
- Relações Internas entre os Colaboradores
- Segurança e Bem-Estar no Trabalho
- Utilização de Recursos
- Conflito de Interesses e Incompatibilidades
- Relação com Fornecedores
- Atividades Externas
- Atividades Académicas e Científicas
- Atividades de Voluntariado
- Respeito pela Lei e pela Regulação
- Relacionamento com as Entidades Financiadoras
- Comunicação Social
- Relacionamento com outras Instituições
- Proteção de Dados
- Pedido de Acesso Público a Processos
- Responsabilidade Social

INTRODUÇÃO

O Centro de Paralisia Cerebral de Beja (CPCB) é uma Instituição Particular de Solidariedade Social que atua no Distrito de Beja e Concelhos limítrofes e tem como missão capacitar e apoiar as pessoas com deficiência e/ou incapacidade, no seu percurso de vida, de forma diferenciada e personalizada, promovendo a sua participação na sociedade.

A sua ação é enquadrada pela Lei e pelo reconhecimento dos valores humanos, onde o respeito pelos seus clientes, considerando as suas expectativas, diferenças e especificidades, no âmbito das respostas sociais e valências, se concilia com o compromisso para a promoção da sua qualidade de vida, igualdade de tratamento e inclusão social. A gestão sustentável da Instituição, rege-se por princípios de ética, responsabilidade social e humana.

É dentro desse conceito que o CPCB publica este Código de Conduta e Ética como diretriz de procedimento a todos os que trabalham na Instituição e para a Instituição enquanto seus representantes, e desta em relação aos que nela trabalham e demais entidades interessadas.

A política do CPCB baseia-se na qualidade da prestação de serviços aos seus clientes, com base no respeito, honestidade, empenho, profissionalismo, espírito de equipa, modernização, formação profissional e comportamental, incremento e diversificação das respostas sociais e valências, tornando a Instituição uma referência nacional no compromisso com os seus clientes, colaboradores e partes interessadas.

É entendimento do CPCB que todos os que nele trabalham são a chave de um sucesso duradouro, pelo que incentivará a responsabilidade individual, a lealdade e a dedicação, garantindo-lhes o respeito pelo bom nome e dignidade, igualdade e justiça de tratamento, adequada compensação do trabalho realizado e a possibilidade de valorização numa perspetiva de solidariedade e liberdade pessoal.

A Instituição segue uma política de conformidade com a Lei, onde quer que a sua atividade seja desenvolvida.

Estes são princípios básicos que devem guiar as ações individuais de todos quantos trabalham no CPCB e que com ele colaboram, enquanto envolvidos nas suas relações Institucionais. Não deve pretender-se que um Código de Conduta dite as ações e os comportamentos Éticos apropriados em todas as situações com as quais as pessoas que trabalham na Instituição e a própria Instituição se

confrontam. No entanto, em momentos de importantes decisões, deverá procurar-se o conselho de colegas e superiores hierárquicos, para além do julgamento próprio.

Atos que possam parecer de pouca imponentia em relação aos princípios de Ética, podem abrir as portas a violações sérias dos mesmos.

CAPÍTULO I

RESPONSABILIDADE DOS TITULARES DOS ÓRGÃOS SOCIAIS

1. Os Princípios contidos no Código de Conduta e Ética exigem dos titulares dos órgãos sociais (por "Órgãos Sociais" entende-se a Assembleia Geral, a Direção e o Conselho Fiscal) padrões de comportamento profissional e pessoal apropriados à realidade e aos valores da Instituição.
2. Esses mesmos Princípios fornecem também "o padrão" pelo qual todos quantos trabalham no CPCB avaliarão a sua própria conduta individual ou do grupo organizacional onde se integram.
3. A conformidade com o Código de Conduta e Ética, é uma responsabilidade fundamental que os titulares dos órgãos sociais têm para com a Instituição e os seus colaboradores, bem como, de uma forma genérica, relativamente aos clientes, fornecedores, entidades oficiais e público em geral.
4. A cadeia hierárquica garantirá a transmissão dos Princípios à estrutura da Instituição sob a sua responsabilidade, cuidando do seu cumprimento. Para que a conduta Institucional seja mantida em boa conformidade com estes Princípios, a hierarquia assegurará também a existência de um ambiente de trabalho apropriado, no qual prevalecerá o valor do exemplo.
5. Conforme este Código, todos os colaboradores devem estar sempre disponíveis para dar e receber opiniões ou esclarecimentos sobre assuntos relacionados com o comportamento ético.

CAPÍTULO II

RESPONSABILIDADES INDIVIDUAIS

1. Introdução

Ao seguir uma política de conformidade com a Lei, onde quer que a atividade da Instituição seja desenvolvida, poderá haver situações em que o quadro legal pode parecer confuso ou de difícil interpretação. Nestes casos, deve-se procurar um parecer técnico, específico para cada assunto, de modo a assegurar-se o perfeito enquadramento com a referida política e legislação aplicável.

2. Convites, Ofertas e Favores

Convites, ofertas ou favores efetuados ou concedidos a qualquer pessoa que trabalhe na Instituição ou que com ela colabore, os quais, pela sua natureza ou valor, possam ser interpretados como

susceptíveis de poderem influenciar a imparcialidade de julgamento do recetor ou contribuírem para um tratamento preferencial no âmbito das funções exercidas na Instituição, são considerados inaceitáveis.

3. Responsabilidade Contabilística

A Lei exige que qualquer Instituição mantenha, relativamente a todas as suas atividades, transações e operações, um correto, atempado e adequado registo contabilístico que permita a análise da evolução da Instituição, quer para fins de gestão, quer, entre outros, para fins de fiscalidade ou de auditoria.

Deste modo, nunca será demasiada a ênfase a colocar no CPCB quanto à integridade e correção de todos os documentos emitidos e recebidos, bem como dos registos efetuados ao longo de todos os processos administrativos e contabilísticos, devendo as pessoas que trabalham na Instituição desempenhar as suas funções tendo em atenção estes princípios.

4. Livre Concorrência

O CPCB está integrado num sistema de livre concorrência, considerando ser este o melhor caminho para assegurar um fornecimento adequado dos serviços em corretas condições de mercado. Como tal, todos quantos trabalham na Instituição ou que com ela colaboram devem ter em conta a otimização do binómio qualidade/preço de contribuir para a concretização da concorrência livre e aberta através de uma prática totalmente transparente e isenta.

As leis da livre concorrência são reconhecidas como complexas. As mesmas têm aplicação sobre um amplo grupo de atividades.

Nestas circunstâncias, as pessoas que trabalham na Instituição devem ter a iniciativa de consultar os seus superiores diretos sempre que estiver em causa o conceito de conduta adequada. A conformidade com as referidas Leis é considerada pelo CPCB, de tal importância, que nenhuma invocação de desconhecimento ou de boa intenção poderá ser aceite como desculpa para o seu incumprimento.

Neste contexto, todas as pessoas diretamente envolvidas na atividade da Instituição, que participem em processos de aquisição ou de venda de bens e serviços, deverão manter a postura ética que garanta, nos termos dos procedimentos em vigor, a igualdade de oportunidade e o tratamento justo e imparcial dos potenciais fornecedores e clientes.

5. Conflito de Interesses

É totalmente respeitada a privacidade e liberdade na condução dos assuntos pessoais de todos quantos trabalham no CPCB e exigido a todos que cumpram com lealdade as suas obrigações para com a Instituição.

Merecem particular atenção as situações em que os interesses pessoais possam conflitar com os deveres e responsabilidades profissionais, nomeadamente quanto às relações com atuais ou futuros fornecedores, clientes, colaboradores e partes interessadas.

Não é permitido a qualquer pessoa que trabalhe no CPCB ou que com ele colabore, utilizar a sua posição, os bens da Instituição ou a influência da mesma para obter benefícios pessoais ou a favor de terceiros.

6. Utilização de Informação da Instituição

"Informação privilegiada" é toda a informação respeitante aos processos dos clientes, documentos/modelos produzidos pela Instituição, aspetos administrativos ou comerciais da Instituição que, se lhe fosse dada publicidade não devidamente enquadrada, seria susceptível de prejudicar a sua imagem na sua posição negocial.

Dentro deste tipo de informação, é considerada "informação confidencial" a que não se destina a qualquer tipo de divulgação, quer interna quer externamente. É ainda tratada como "informação reservada" toda a informação que, sendo do conhecimento de todos quantos trabalham no CPCB no desempenho das suas funções específicas, não se destina a divulgação pública nem é acessível a pessoas exteriores à Instituição.

Em termos gerais, compete à Direção, a divulgação de informação para o exterior da Instituição, a qual poderá, em circunstâncias especiais, devidamente definidas, delegar formalmente essa competência.

Deve, portanto, ser assegurado que toda a informação, de qualquer natureza, relativa a técnicas, processos ou métodos, produções, custos, estatísticas, ou as atividades do CPCB, seja mantida confidencial até ser divulgada ao público.

7. Responsabilidade Institucional

O CPCB apoia e promove a existência de um ambiente de trabalho no qual as pessoas sejam tratadas com respeito.

Considera que a Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho são de importância fundamental para a sua atividade.

Assim, porá em prática todas as medidas necessárias à defesa desses princípios, exigindo de todos os seus colaboradores a aderência inequívoca a tais práticas.

8. Não Conformidade

No CPCB, o cumprimento das funções e responsabilidades Institucionais em conformidade com o Código de Conduta e Ética têm a mais alta prioridade.

A hierarquia é responsável pela prevenção da ocorrência de violações aos Princípios. Sempre que ocorram, essas violações devem ser investigadas de modo a que os direitos de todos quantos trabalham na Instituição sejam respeitados. A hierarquia deverá, em consequência, tomar ou propor as medidas administrativas ou ações disciplinares apropriadas nos termos previstos na Lei.

9. Violação das Normas Institucionais

Nem sempre as violações dos Princípios de Conduta correspondem simultaneamente a violações da Lei; elas poderão ser, antes, violações ao espírito do comportamento ético. Nisto pode incluir-se: o uso ou revelação não autorizada de informação reservada, a aceitação de presentes que possa afetar a imparcialidade, a manipulação de relatórios ou o envolvimento em situações de conflito de interesses. A resolução de casos como estes será tratada, sempre que se justifique, da forma legal adequada.

Todas as situações referentes a práticas indevidas respeitantes a questões de contabilidade, relatórios financeiros, controlo interno e auditoria ou a matérias conexas relevantes para as demonstrações financeiras da Instituição, que sejam dolosa ou negligentemente imputáveis, à conduta de membros dos órgãos sociais, quadros técnicos e colaboradores em geral, independentemente do seu vínculo jurídico com a Instituição, podem ser objeto de denúncia, reclamação ou quebra.

10. Acompanhamento

Para assegurar a adequada implementação deste Código de Conduta e Ética, é essencial o seguinte:

- Em situações de dúvida, deve-se procurar ouvir os superiores hierárquicos. Todos os responsáveis hierárquicos devem manter uma prática de "porta aberta" em relação a questões de ética e de conduta.
- À Direcção, compete garantir a aplicação destes Princípios de Conduta Institucional, através da estrutura hierárquica sob a sua responsabilidade.
- A Direcção do CPCB é a autoridade máxima em Conduta Institucional.

11. Política de Responsabilidade Institucional

A Responsabilidade Institucional, integrando as vertentes Qualidade, Ambiente, Segurança e Responsabilidade Social constituem uma preocupação permanente do CPCB desde a sua criação, sendo considerado um valor fundamental e sempre presente na sua organização. Deste facto resulta a preocupação permanente de definir claramente as funções e responsabilidades de cada uma das áreas organizadas, quer na sua relação interna quer na sua relação com todas as suas "partes interessadas".

Assim o CPCB pretende atingir uma visão de liderança, de prestação de um serviço de Qualidade com respeito pelos aspetos essenciais de ordem social e ambiental, e de valorização de uma atividade que mereça o reconhecimento de todas as "partes interessadas".

Para atingir os objetivos constantes da missão e visão da Instituição, a Direcção definiu a sua Política de Responsabilidade, que contempla os seguintes princípios:

- A importância social da sua atividade é suportada por objetivos, metas e processos relevantes, claramente orientados para as necessidades dos clientes, colaboradores, sócios e outras partes interessadas.
- A preocupação de organização, simplificação e otimização dos processos e recursos, através de uma gestão transversal, é o suporte da melhoria contínua do seu desempenho, com o objetivo de maior eficiência e qualidade, sempre com a preocupação de um desenvolvimento sustentável.
- Adequação dos recursos humanos e dos meios técnicos à prossecução dos objectivos definidos.

- O desenvolvimento do conhecimento e a disponibilidade do pleno potencial de todos os colaboradores, ao nível do indivíduo, e através da promoção da formação adequada ao desempenho das atividades atribuídas é condição essencial ao desenvolvimento da Política e da eficiência das operações.
- A consciencialização dos seus colaboradores, dos riscos e impactos da sua atividade e das obrigações individuais em termos de qualidade, ambiente, segurança e saúde do trabalho, assim como, a responsabilidade social, incentivando o seu envolvimento e participação nas ações de melhoria.
- A satisfação e as necessidades dos clientes, assim como, de todas as partes interessadas, é o objetivo de todos.
- A Política assumida pela Direção é do conhecimento de todos os colaboradores, e divulgada junto de todas as partes interessadas, incentivando-os a aumentar os padrões dos seus serviços.
- Atuar como elemento dinamizador destes princípios junto dos seus colaboradores, fornecedores, clientes e outras partes interessadas.

No que se refere à Responsabilidade Social em particular, a Direção do CPCB definiu ainda os seguintes princípios orientadores:

- Não apoiar a contratação de recursos humanos desnecessários e rentabilizar os existentes;
- Proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável, implementando medidas de prevenção adequadas e assegurando a formação regular dos seus colaboradores;
- Respeitar o direito dos colaboradores de formarem ou se filiarem em sindicatos ou órgãos representativos da sua categoria profissional;
- Não utilizar práticas disciplinares abusivas ou qualquer tipo de discriminação (raça, classe social, nacionalidade, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, associação a sindicato ou filiação política, ou idade);

- Cumprir a legislação laboral em vigor, nomeadamente no que se refere ao cumprimento dos horários de trabalho e à remuneração do trabalho;
- Assegurar aos seus colaboradores salários que satisfaçam, pelo menos, a padrões mínimos da área em que está inserido.

12. Política de Segurança, Saúde e Bem Estar no Trabalho

O CPCB assume o cumprimento de toda a legislação e regulamentação Portuguesa e Europeia relativamente à Segurança e Saúde no Trabalho, alinhando as suas prioridades pela estratégia nacional e comunitária para estas matérias.

13. Política Ambiental

O CPCB assume o conceito de desenvolvimento sustentável a par de um crescimento económico desejável, que requer o compromisso com a correta proteção da saúde das pessoas e do ambiente natural onde se integram.

Entende o CPCB que só com o total empenho dos seus colaboradores, será possível atingir níveis de excelência em todos os aspetos da atividade por si desenvolvida, cumprindo assim a sua missão como Instituição Particular de Solidariedade Social.

O Código de Conduta e Ética do CPCB foi elaborado e aprovado em 29 de Janeiro de 2010 pela Direção. Em 04/02/2025 foi revisto e aprovado na atual versão, pela Direção.