



*Centro Paroquial  
de Solidariedade Social*  
**Santa Ovaia**

**CÓDIGO DE ÉTICA E  
CONDUTA**

*“Comece fazendo o que é necessário, depois o que é possível, e de repente  
estará fazendo o impossível” (S. Francisco de Assis)*

## ÍNDICE

ENQUADRAMENTO .....	4
CAPÍTULO I   ÂMBITO DE APLICAÇÃO .....	5
ARTIGO 1.º .....	5
CAPÍTULO II   PRINCÍPIOS GERAIS.....	6
ARTIGO 2.º.....	6
ARTIGO 3.º	
IGUALDADE DE TRATAMENTO E NÃO DISCRIMINAÇÃO .....	6
ARTIGO 4.º	
COMPORTAMENTOS ILÍCITOS .....	6
CAPÍTULO III   PROCEDIMENTO .....	8
ARTIGO 5.º	
INFRAÇÕES.....	8
ARTIGO 6.º	
REGIME DE PROTEÇÃO AO DENUNCIANTE E TESTEMUNHAS.....	8
ARTIGO 7.º	
RESPONSABILIDADE DO CENTRO PAROQUIAL DE SOLIDARIEDADE SOCIAL DE SANTA OVAIA,.....	9
ARTIGO 8.º	
FORMALIZAÇÃO DE DENÚNCIAS .....	9
CAPÍTULO IV   RELACIONAMENTO COM O EXTERIOR .....	10
ARTIGO 9.º	
INFORMAÇÃO E CONFIDENCIALIDADE .....	10
ARTIGO 10.º	
RELAÇÕES PROFISSIONAIS .....	11
ARTIGO 11.º	
DEVER DE LEALDADE, INDEPENDÊNCIA E RESPONSABILIDADE.....	11
ARTIGO 12.º	
CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO .....	12
ARTIGO 13.º	
CONFLITO DE INTERESSES.....	12
ARTIGO 14.º	
RELACIONAMENTO COM CLIENTES/FAMILIARES .....	12
ARTIGO 15.º	
RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES.....	13

ARTIGO 16.º	
RELACIONAMENTO COM A COMUNICAÇÃO SOCIAL.....	13
ARTIGO 17.º	
RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE E O MEIO AMBIENTE.....	14
CAPÍTULO V   RELAÇÕES INTERNAS.....	14
ARTIGO 18.º	
RELAÇÃO ENTRE COLABORADORES E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL.....	14
CAPÍTULO VI   APLICAÇÃO.....	15
ARTIGO 19.º	
COMPROMISSO DE CUMPRIMENTO.....	15
ARTIGO 20.º	
COMUNICAÇÃO DE IRREGULARIDADES.....	15
ARTIGO 21.º	
APLICAÇÃO E ACOMPANHAMENTO.....	15
ARTIGO 22.º	
DIVULGAÇÃO.....	16
DISPOSIÇÕES FINAIS.....	16
ARTIGO 23.º	
VIGÊNCIA E DIVULGAÇÃO.....	16

## ENQUADRAMENTO

O presente Código de Conduta tem como intuito prevenir e combater a prática de assédio no trabalho e pretende, nos termos da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, servir de referência aos seus destinatários no sentido de garantir a salvaguarda da integridade moral dos colaboradores/funcionários e outros colaboradores/funcionários, assegurando, designadamente, o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade individual de cada um/a.

As Instituições Particulares de Solidariedade Social constituem nos dias de hoje o principal agente dinamizador e promotor de equipamentos e respostas sociais, nessa medida, torna-se necessário para garantir aos cidadãos, acesso a serviços de qualidade adequados à satisfação das suas necessidades, de forma co-responsável, entre eles próprios e as Instituições Particulares de Solidariedade Social.

Enquanto instituição particular de solidariedade social que é, o CENTRO PAROQUIAL DE SOLIDARIEDADE SOCIAL DE SANTA OVAIA institui o presente Código de Conduta que pretende ser um referencial normativo que estabeleça os requisitos necessários à implementação de uma cultura baseada em valores éticos e honestos, e consequentemente que seja:

- ✚ Um instrumento de diferenciação positiva do Centro Paroquial de Solidariedade Social de Santa Ovaia, enquanto IPSS, permitindo incentivar a melhoria dos serviços que presta;
- ✚ Um referencial normativo, para todos os requisitos aplicáveis a uma determinada Resposta Social, desenvolvida pelo Centro Paroquial de Solidariedade Social de Santa Ovaia, atingindo uma harmonização das regras de funcionamento para os serviços prestados por esta instituição garantindo, deste modo, o mesmo nível de qualidade do serviço prestado;

O CENTRO PAROQUIAL DE SOLIDARIEDADE SOCIAL DE SANTA OVAIA, IPSS compromete-se a defender os valores da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho. Considera-se assédio todo o comportamento indesejado, sob forma verbal, não-verbal ou física, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger uma pessoa, de afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

O código de conduta do CENTRO PAROQUIAL DE SOLIDARIEDADE SOCIAL DE SANTA OVAIA, IPSS tem como objetivo constituir uma referência para os clientes/utentes/familiares, no que respeita aos padrões de conduta da Instituição, quer no relacionamento entre colaboradores, quer no relacionamento com terceiros, contribuindo

para que a Instituição seja reconhecida como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor.

A política de recursos humanos da Instituição deverá tender para a atualização permanente dos conhecimentos, da ética, do desenvolvimento do potencial e da motivação, incentivando a flexibilidade e a adaptabilidade e promovendo o mérito, a competência, a participação e o empenho.

O presente Código de Conduta constitui um elemento enquadrador da atuação relacional dos colaboradores/funcionários do CENTRO PAROQUIAL DE SOLIDARIEDADE SOCIAL DE SANTA OVAIA, IPSS, que visa constituir uma referência valorativa para a orientação do comportamento de todos os seus colaboradores/funcionários.

### CAPÍTULO I | ÂMBITO DE APLICAÇÃO

#### *ARTIGO 1º*

Este Código de Conduta destina-se a todos os membros dos Órgãos Sociais, colaboradores/funcionários ou colaboradores/funcionários (independentemente do vínculo contratual), colaboradores/funcionários eventuais, voluntários, auditores externos e a outras pessoas que lhes prestem serviço a título permanente ou ocasional, clientes e quaisquer pessoas que participem ativamente nas atividades do CENTRO PAROQUIAL DE SOLIDARIEDADE SOCIAL DE SANTA OVAIA, IPSS.

Em particular, todos os colaboradores/funcionários do CENTRO PAROQUIAL DE SOLIDARIEDADE SOCIAL DE SANTA OVAIA, IPSS, devem sentir-se protegidos contra qualquer tipo de assédio praticado sob qualquer forma, incluindo por meios eletrónicos ou outro tipo de comunicação, que possa afetá-los no seu local de trabalho ou em qualquer local em que exerçam funções.

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, atividades ou grupos profissionais.

## CAPÍTULO II | PRINCÍPIOS GERAIS

### *ARTIGO 2º*

No exercício das suas atividades, funções e competências, os destinatários devem sempre atuar tendo em vista a prossecução dos interesses o CENTRO PAROQUIAL DE SOLIDARIEDADE SOCIAL DE SANTA OVAIA, IPSS, e no respeito pelos princípios da legalidade, boa fé, responsabilidade, transparência, lealdade, integridade, profissionalismo e confidencialidade, tendo em consideração a missão e as políticas de atuação em vigor na instituição de não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.

### *ARTIGO 3º*

#### IGUALDADE DE TRATAMENTO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Os colaboradores/funcionários do CENTRO PAROQUIAL DE SOLIDARIEDADE SOCIAL DE SANTA OVAIA, IPSS e não devem adotar comportamentos discriminatórios, em especial, com base na etnia, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas ou convicções religiosas.

O CENTRO PAROQUIAL DE SOLIDARIEDADE SOCIAL DE SANTA OVAIA, IPSS, e os seus colaboradores/funcionários pautarão a sua atuação pelos mais elevados padrões de integridade e dignidade individual, devendo denunciar qualquer prática que contrarie o disposto no número anterior.

### *ARTIGO 4º*

#### COMPORTAMENTOS ILÍCITOS

1. Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmo suscetíveis de configurarem a prática de assédio moral:

- ❖ Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados;
- ❖ Promover o isolamento social;
- ❖ Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica pessoal;
- ❖ Fazer ameaças de despedimento recorrentes;
- ❖ Estabelecer sistematicamente objetivos impossíveis de atingir ou prazos impossíveis de cumprir;

- ❖ Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à respetiva categoria profissional;
- ❖ Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- ❖ Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados, sem identificação do autor das mesmas;
- ❖ Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou colaboradores/funcionários, forçando o seu isolamento perante outros colegas e superiores hierárquicos;
- ❖ Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento CENTRO PAROQUIAL DE SOLIDARIEDADE SOCIAL DE SANTA OVAIA, IPSS sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais;
- ❖ Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas;
- ❖ Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- ❖ Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;
- ❖ Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
- ❖ Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou trabalhadora ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
- ❖ Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de outros colegas ou subordinados;
- ❖ Transferir o/a trabalhador/a de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- ❖ Falar constantemente aos gritos ou de forma intimidatória;
- ❖ Marcar o número de vezes e contar o tempo que o/a trabalhador/a demora na casa de banho;
- ❖ Criar sistematicamente situações objetivas de *stress* que provoquem no destinatário da conduta o seu descontrolo, designadamente alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.

2. Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmo suscetíveis de configurarem a prática de assédio sexual:

- ❖ Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- ❖ Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens indesejados e de teor sexual;
- ❖ Realizar telefonemas, enviar cartas, sms ou e-mails indesejados, de carácter sexual;
- ❖ Promover o contacto físico intencional e não solicitado excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;

- ❖ Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- ❖ Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou meramente insinuada;
- ❖ Subsequentes àquele em que o empregador ou o superior hierárquico com competência disciplinar tomem conhecimento da infração, nos termos do nº 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho;
- ❖ A instauração de procedimento disciplinar não prejudica a responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar relativamente a quaisquer destinatários do presente Código de Conduta que cometam infrações que àquelas correspondam;
- ❖ Os destinatários do presente Código de Conduta têm o dever de denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação contraordenacional ou criminal pelas entidades competentes.

### **CAPÍTULO III | PROCEDIMENTO**

#### ***ARTIGO 5.º***

##### **INFRAÇÕES**

1. Sempre que CENTRO PAROQUIAL DE SOLIDARIEDADE SOCIAL DE SANTA OVAIA, IPSS, tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta, e no caso de o/a infrator/a ser trabalhador sujeito ao poder disciplinar do CENTRO PAROQUIAL DE SOLIDARIEDADE SOCIAL DE SANTA OVAIA, IPSS, será instaurado processo disciplinar, a iniciar-se nos 60 dias

#### ***ARTIGO 6.º***

##### **REGIME DE PROTEÇÃO AO DENUNCIANTE E TESTEMUNHAS**

1. Será garantido um regime específico de proteção para o/a denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio.
2. Salvo quando atuem com dolo, é garantida proteção especial aos denunciantes e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio,

não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente até trânsito em julgado da respetiva decisão.

3. Nos termos do Código do Trabalho, presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada para punir uma infração, se esta tiver lugar até um ano após a denúncia ou após outra forma de reivindicação ou exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

4. Os destinatários do presente Código de Conduta que denunciem infrações ao mesmo de que tenham tido conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

### *ARTIGO 7.º*

#### RESPONSABILIDADE DO CENTRO PAROQUIAL DE SOLIDARIEDADE SOCIAL DE SANTA OVAIA,

1. O CENTRO PAROQUIAL DE SOLIDARIEDADE SOCIAL DE SANTA OVAIA, IPSS, é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, cujos termos serão fixados pelo Governo em regulamentação própria.

2. A prática de assédio pelo empregador ou por algum representante do mesmo, denunciada à Autoridade para as Condições no Trabalho, figurará entre os exemplos de justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador.

3. Quando esteja em causa a prática de assédio, fica vedada a dispensa da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória.

### *ARTIGO 8.º*

#### FORMALIZAÇÃO DE DENÚNCIAS

Nos termos de regulamentação própria, serão disponibilizados e divulgados pela Autoridade para as Condições do Trabalho os endereços eletrónicos próprios para receção de denúncias de assédio em contexto laboral. Subsequentes.

**CAPÍTULO IV | RELACIONAMENTO COM O EXTERIOR**

**ARTIGO 9.º**

**INFORMAÇÃO E CONFIDENCIALIDADE**

1. Os colaboradores/funcionários do CENTRO PAROQUIAL DE SOLIDARIEDADE SOCIAL DE SANTA OVAIA, IPSS, devem guardar absoluto sigilo e reserva em relação ao exterior de toda a informação de que tenham conhecimento no exercício das suas funções que, pela sua natureza possa afetar a imagem, o interesse ou a atividade da instituição, em especial quando aquela seja de carácter confidencial.
2. A informação estratégica relativa a iniciativas da instituição e a informação relativa a clientes/utentes, fornecedores ou outros, fazem parte do património e história da Instituição e são sua propriedade, não podendo ser divulgados sem autorização expressa.
3. A preservação da informação acima descrita é da responsabilidade de todos os membros, devendo os colaboradores/funcionários proteger de idêntico modo a informação dos clientes/utentes, obtida através do contacto com estes.
4. Os colaboradores/funcionários devem abster-se de comentar factos relativos à vida da Instituição, dos seus clientes/utentes, ou dos seus fornecedores cumprindo assim o seu dever de sigilo profissional.
5. Sempre que um colaborador/funcionário cessar a relação contratual com a Instituição, deve devolver todos os elementos que se encontrem em sua posse, pertencentes à Instituição, e garantir sigilo sobre a informação a que teve acesso.
6. Qualquer elemento da Instituição que quebre a confidencialidade a que está obrigado, pode ser alvo de processo disciplinar, cabendo à Direção agir em conformidade.
7. Incluem-se nos números anteriores, nomeadamente, dados informáticos pessoais ou outros considerados reservados, informação sobre competências técnicas, métodos de trabalho e de gestão de projetos desenvolvidos pela instituição, bem como a informação relativa a qualquer projeto realizado ou em desenvolvimento, cujo conhecimento esteja limitado aos colaboradores/funcionários, no exercício das suas funções ou em virtude das mesmas.
8. Salvo quando se encontrem mandatados para o efeito, os colaboradores/funcionários do CENTRO PAROQUIAL DE SOLIDARIEDADE SOCIAL DE SANTA OVAIA, IPSS, deve abster-se de emitir declarações públicas, por sua iniciativa ou mediante solicitação de terceiros, nomeadamente quando possam pôr em causa a imagem da instituição, em especial fazendo uso dos meios de comunicação social.

**ARTIGO 10.º**

RELAÇÕES PROFISSIONAIS

1. Sem prejuízo do disposto quanto ao desempenho de determinadas funções ou ao exercício de cargos sociais e salvo prévia autorização dos Órgãos Sociais, nenhum colaborador poderá exercer atividade profissional em entidade externa à instituição, sempre que o seu exercício interfira com o cumprimento dos seus deveres na qualidade de colaborador do CENTRO PAROQUIAL DE SOLIDARIEDADE SOCIAL DE SANTA OVAIA, IPSS, ou em entidades cujo objeto social ou atividade que possa colidir, interferir ou prejudicar os interesses e atividades da instituição.
2. Para os efeitos do disposto no número anterior, os colaboradores/funcionários devem participar à Direção do CENTRO PAROQUIAL DE SOLIDARIEDADE SOCIAL DE SANTA OVAIA, IPSS, o exercício de outras atividades profissionais e as eventuais situações de impedimento ou incompatibilidade com o exercício das suas funções em cada momento.

**ARTIGO 11.º**

DEVER DE LEALDADE, INDEPENDÊNCIA E RESPONSABILIDADE

1. Os colaboradores/funcionários do CENTRO PAROQUIAL DE SOLIDARIEDADE SOCIAL DE SANTA OVAIA, IPSS devem assumir um compromisso de lealdade para com a mesma, empenhando-se em salvaguardar a sua credibilidade, prestígio e imagem em todas as situações, agindo com verticalidade, isenção, empenho e objetividade na análise das decisões tomadas em nome da instituição.
2. No exercício das suas funções e competências, os colaboradores/funcionários devem ter sempre presente os interesses da mesma, atuando com imparcialidade e ética profissional, abstendo-se de comportamentos tendentes ao favorecimento de terceiros em virtude de interesses próprios ou dos referidos terceiros e pautando as suas decisões pelos mais elevados padrões de seriedade, integridade e transparência.
3. Os colaboradores/funcionários devem atuar no estrito cumprimento dos limites das responsabilidades inerentes às funções que exercem, utilizando os meios que tenham sido colocados à sua disposição exclusivamente no âmbito e para o efeito do exercício das suas funções.

*ARTIGO 12.º*

CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO

1. O CENTRO PAROQUIAL DE SOLIDARIEDADE SOCIAL DE SANTA OVAIA, IPSS, deve respeitar e zelar pelo cumprimento escrupuloso das normas legais e regulamentares às suas atividades.

2. Os colaboradores/funcionários do CENTRO PAROQUIAL DE SOLIDARIEDADE SOCIAL DE SANTA OVAIA, IPSS, não devem, em nome da instituição, e no âmbito da sua atividade, violar a lei geral e a regulamentação específica aplicável.

*ARTIGO 13.º*

CONFLITO DE INTERESSES

Os colaboradores/funcionários que, no exercício das suas funções e competências, sejam chamados a intervir em processos ou decisões em que estejam ou possam estar em causa interesses financeiros ou outros do próprio colaborador ou de pessoas ou entidades relacionadas com aquele devem comunicar à instituição na qual efetivamente exercem a sua atividade profissional a existência dessas relações e abster-se de participar na tomada de decisões a esse respeito.

*ARTIGO 14.º*

RELACIONAMENTO COM CLIENTES/FAMILIARES

O CENTRO PAROQUIAL DE SOLIDARIEDADE SOCIAL DE SANTA OVAIA, IPSS, deverá assegurar a igualdade de tratamento e a não discriminação injusta de todos os clientes/utentes.

O CENTRO PAROQUIAL DE SOLIDARIEDADE SOCIAL DE SANTA OVAIA, IPSS, deverá manter níveis elevados de competência técnica, prestando um serviço de qualidade e atuando com eficiência, diligência e neutralidade.

No relacionamento com os clientes/utentes/familiares, os colaboradores/funcionários deverão manter adequados padrões de correção, afabilidade, respeito e acima de tudo manter a identidade dos mesmos.

*ARTIGO 15.º*

RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES

1. Os colaboradores/funcionários do CENTRO PAROQUIAL DE SOLIDARIEDADE SOCIAL DE SANTA OVAIA, IPSS devem atuar de forma a permitir que sejam honrados os compromissos com fornecedores de produtos ou serviços e a exigir da parte destes o integral cumprimento das suas obrigações, bem como a observância das boas práticas e regras subjacentes à atividade em causa, tendo em conta o normal funcionamento do mercado.
2. Os colaboradores/funcionários do CENTRO PAROQUIAL DE SOLIDARIEDADE SOCIAL DE SANTA OVAIA, IPSS devem promover que os contratos a celebrar pela instituição explicitem, de forma clara, os direitos e obrigações das partes e observem as normas aplicáveis.
3. A escolha dos fornecedores deve ser efetuada com base em critérios imparciais e transparentes, sem concessão de privilégios ou favoritismo e evitando, sempre que possível, situações de exclusividade.
4. Os colaboradores/funcionários do CENTRO PAROQUIAL DE SOLIDARIEDADE SOCIAL DE SANTA OVAIA, IPSS terão presente que, para a seleção de fornecedores e prestadores de serviços, não deverão ser tidos em consideração apenas os indicadores económico financeiros, condições comerciais e qualidade dos produtos ou serviços, mas também, o comportamento ético do fornecedor.

*ARTIGO 16.º*

RELACIONAMENTO COM A COMUNICAÇÃO SOCIAL

1. As informações prestadas aos meios de comunicação social ou contidas em publicidade devem possuir carácter informativo e verdadeiro, respeitando os parâmetros culturais e éticos da comunidade.
2. As informações referidas no número anterior, devem contribuir para uma imagem de dignificação da instituição.
3. Os colaboradores/funcionários do CENTRO PAROQUIAL DE SOLIDARIEDADE SOCIAL DE SANTA OVAIA, IPSS, só deverão prestar as informações referidas no número 1 do presente artigo após aprovação da Direção.

**ARTIGO 17.º**

RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE E O MEIO AMBIENTE

1. O CENTRO PAROQUIAL DE SOLIDARIEDADE SOCIAL DE SANTA OVAIA, IPSS tem uma política interna ambientalmente responsável e procura minimizar os impactos ambientais da sua atividade.
2. Todos os colaboradores/funcionários 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.

**CAPÍTULO V | RELAÇÕES INTERNAS**

**ARTIGO 18.º**

RELAÇÃO ENTRE COLABORADORES E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

1. Os colaboradores/funcionários do CENTRO PAROQUIAL DE SOLIDARIEDADE SOCIAL DE SANTA OVAIA, IPSS devem pautar a sua atuação profissional pela motivação do aumento da produtividade, pelo envolvimento e participação, pela manutenção de um clima sadio e de confiança, no respeito pela estrutura hierárquica, colaborando proactivamente, partilhando conhecimento, informação e cultivando espírito de equipa.
2. Os colaboradores/funcionários do CENTRO PAROQUIAL DE SOLIDARIEDADE SOCIAL DE SANTA OVAIA, IPSS que tenham entre si relações familiares ou equivalentes não devem exercer a sua atividade em relação hierárquica ou funcional direta.
3. Os colaboradores/funcionários do CENTRO PAROQUIAL DE SOLIDARIEDADE SOCIAL DE SANTA OVAIA, IPSS observarão os melhores princípios de respeito pela integridade e dignidade no relacionamento entre si, devendo a instituição promover a correção nas relações entre os seus colaboradores/funcionários.
4. Os colaboradores/funcionários do CENTRO PAROQUIAL DE SOLIDARIEDADE SOCIAL DE SANTA OVAIA, IPSS devem procurar, de forma contínua, aperfeiçoar e atualizar os seus conhecimentos, tendo em vista a manutenção ou melhoria das suas capacidades profissionais.

## CAPÍTULO VI | APLICAÇÃO

### *ARTIGO 19.º*

#### COMPROMISSO DE CUMPRIMENTO

Todos os colaboradores/funcionários CENTRO PAROQUIAL DE SOLIDARIEDADE SOCIAL DE SANTA OVAIA, IPSS ficam sujeitos ao presente Código de Conduta desde a sua entrada em vigor e/ou desde o início do desempenho de funções na instituição, devendo declarar periodicamente que não ocorreram quaisquer violações dos princípios e deveres no mesmo consignado.

### *ARTIGO 20.º*

#### COMUNICAÇÃO DE IRREGULARIDADES

A comunicação de eventuais irregularidades ou infrações a este Código de Conduta deve ser dirigida por escrito, em suporte papel ou digital (endereço eletrónico: [direccao@companheiro.org](mailto:direccao@companheiro.org)), à Direção do CENTRO PAROQUIAL DE SOLIDARIEDADE SOCIAL DE SANTA OVAIA, IPSS por qualquer colaborador/funcionário da instituição, cliente/utente/familiar, fornecedor ou qualquer outra entidade diretamente interessada.

### *ARTIGO 21.º*

#### APLICAÇÃO E ACOMPANHAMENTO

1. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção e a sua divulgação a todos os colaboradores/funcionários.
2. Em caso de dúvida na interpretação de qualquer artigo, os colaboradores/funcionários da instituição devem consultar o respetivo superior hierárquico.
3. A violação do presente Código de Conduta por qualquer colaborador/funcionário pode resultar na abertura de processo disciplinar, com os efeitos considerados adequados.

**ARTIGO 22.º**

**DIVULGAÇÃO**

A Direção promoverá a adequada divulgação do presente Código de Conduta, de forma a consolidar a aplicação dos princípios e a adoção dos comportamentos neles estabelecidos.

**DISPOSIÇÕES FINAIS**

**ARTIGO 23.º**

**VIGÊNCIA E DIVULGAÇÃO**

O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção CENTRO PAROQUIAL DE SOLIDARIEDADE SOCIAL DE SANTA OVAIA, IPSS e respetiva divulgação a todos os demais destinatários.

2. O presente Código de Conduta será ainda disponibilizado no seite de internet do CENTRO PAROQUIAL DE SOLIDARIEDADE SOCIAL DE SANTA OVAIA, IPSS.

Aprovado em reunião de Direção a 29 de Maio de 2021.

  
CENTRO PAROQUIAL DE SOLIDARIEDADE SOCIAL  
DA FREGUESIA DE SANTA OVAIA  
A DIREÇÃO