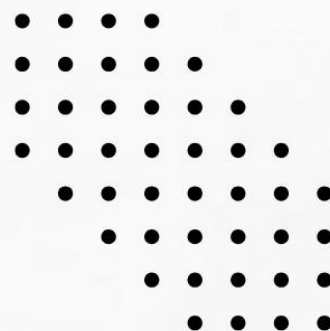




Progresso e Vida

Associação de Desenvolvimento
Progresso e Vida da Tocha

Código de Conduta para Prevenção da Corrupção



Índice

ENQUADRAMENTO	3
ÂMBITO DE APLICAÇÃO E PRINCÍPIOS GERAIS	5
Artigo 1.º	5
Destinatários e âmbito de aplicação.....	5
Artigo 2.º	5
Fins Estatutários	5
Artigo 3º	6
Condutas espectáveis dos Trabalhadores, Estagiários, Voluntários, Colaboradores, Membros dos Órgãos Sociais e outros terceiros	6
Artigo 4.º	9
Comportamentos ilícitos	9
PROCEDIMENTO	10
Artigo 5.º	10
Infrações	10
Artigo 6.º	11
Regime de proteção ao denunciante e testemunhas	11
Artigo 7.º	11
Formalização de denúncias	11
DISPOSIÇÕES FINAIS	12
Artigo 8.º	12
Vigência e divulgação	12
Artigo 9.º	12
Entrada em Vigor	12

ENQUADRAMENTO

A Associação de Desenvolvimento, Progresso e Vida da Tocha é uma Instituição Particular de Solidariedade Social que foi constituída no dia 27 de Dezembro de 1994 e tem a sua sede na Vila da Tocha, no concelho de Cantanhede, distrito de Coimbra.

A ADPVT tem como objecto social, de acordo com os seus Estatutos "...promover ações de Solidariedade Social, desenvolver atividades de apoio à infância e juventude, à família, às pessoas idosas, às pessoas com deficiência e incapacidade, promover a integração social e comunitária, dinamizando a proteção social dos cidadãos na doença, na velhice, em situação de invalidez, diligenciando para promover a saúde em geral."

Em cumprimento do seu objecto, a ADPVT tem particular intervenção no âmbito da ação social, na área sénior (ERPI/Lar com capacidade para 61 utentes e Centro de Dia com capacidade para 10 utentes) no Apoio Domiciliário (com capacidade 60 utentes) e na área da Infância (Creche com capacidade para 44 utentes, Pré Escolar com capacidade para 25 utentes e Centro de Atividades de Tempos Livres -CATL com capacidade para 50 utentes).

Neste momento, a ADPVT presta serviços a cerca de duzentos e vinte utentes.

A ADPVT desenvolve as suas atividades num espaço autónomo, arborizado e tranquilo, com uma área de 31.000 m², espaço este que foi cedido à ADPVT pelo Hospital Rovisco Pais através da outorga de um Contrato de Comodato pelo prazo de cinquenta e um ano, prazo este renovável.

Aqui cumpre salientar a existência de dois edifícios com uma grande dimensão e iluminação natural, funcionando num deles a Creche e o Jardim de Infância, e, no outro, a Estrutura Residencial para Idosos (LAR) e Centro de Dia.

Existe ainda um outro edifício onde funciona o CATL (Centro de Atividades de Tempos Livres).

A ADPVT, de modo cumprir com excelência o seu objecto acima enunciado, tem um quadro de pessoal diversificado e competente, que conta já com setenta profissionais, nos quais coexistem várias categorias profissionais: duas Técnicas de Serviço Social, três Educadoras de Infância, duas Animadoras Socioculturais, vinte e uma Ajudantes de Ação Direta, vinte e três Auxiliares de Serviços Gerais, oito Ajudantes de Ação Educativa, sete funcionárias na Cozinha, um Contabilista e três Técnicas Administrativas.

A ADPVT, para que os seus utentes beneficiem, dentro da própria Instituição, de todos os cuidados de que necessitam, tem ainda contratos de prestação de serviços com um Médico, nove Enfermeiros Generalistas, três Enfermeiros de Reabilitação, um Nutricionista, um Jurista, um Professor de Educação Física, um Professor de Música e um Professor de loga.

Desde a sua criação e no seu dia-a-dia, a ADPVT, promove uma política de qualidade e inovação, a qual assenta nos seguintes pilares:

* **Visão:** Afirmar-se e ser reconhecida como Instituição de referência na economia social da região, que, enquadrada numa visão humanista, privilegia a qualidade das relações entre as pessoas na arte de cuidar;

* **Missão:** Prestar serviços de excelência e de interesse público no âmbito da economia social, para satisfação das necessidades das pessoas e famílias das respostas sociais abrangidas, integrando populações desfavorecidas e/ou em risco de exclusão social, promovendo ativamente e de forma personalizada e humanista, o bem-estar físico, mental e social dos seus utentes/clientes;

* **Valores:** Desenvolver a sua ação sempre no respeito pela gestão democrática, pela individualidade, pela privacidade, pela promoção da autonomia, pelo carinho, pelo trabalho em equipa, pela solidariedade, pela coesão social, pela responsabilidade social, pela entreatajuda, pelo respeito, pelo profissionalismo, e pela consolidação do desempenho dos seus profissionais numa cultura humanista assente na metodologia do modelo teórico HUMANITUDE, de forma a desenvolver um conjunto de ideias e atitudes, em que as pessoas se respeitem e valorizem, através do reconhecimento mútuo e estabelecimento de relações humanas positivas e estimulantes, com repercussões na saúde e bem-estar.

Cientes de que a Visão, Missão e Valores da ADPVT aqui elencados apenas se conseguem alcançar e fazer perdurar através dos comportamentos dos membros dos órgãos sociais, trabalhadores, estagiários, voluntários, outros colaboradores e terceiros que atuem em nome e por conta da nossa Instituição, depositamos nestes documentos as nossas melhores praticas éticas, deontológicas e organizacionais, para que sejam conhecidas de todos os que conosco trabalham e daqueles que querem conhecer os princípios pelos quais nos pautamos.

É objectivo da ADPVT manter e fazer perdurar os princípios e valores pelos quais sempre se pautou, nomeadamente, exigindo dos seus parceiros e colaboradores o respeito pelos princípios da transparência, confiança, qualidade, isenção, não discriminação e trabalho conjunto para o bem comum.

ÂMBITO DE APLICAÇÃO E PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 1.º

Destinatários e âmbito de aplicação

1. Este Código de Conduta destina-se a todos os membros dos Órgãos Sociais, trabalhadores ou colaboradores (independentemente do vínculo contratual), utentes e quaisquer pessoas que participem ativamente nas atividades da Associação de Desenvolvimento, Progresso e Vida da Tocha (doravante designada abreviadamente por ADPVT).
2. Este Código não tem como objetivo sobrepor-se aos princípios, deveres e obrigações que resultam do Código do Trabalho, dos Códigos Deontológicos dos trabalhadores abrangidos por Ordens e Associações profissionais, do Estatuto das IPSS, do Código dos Contratos Públicos, ou outras regras legais ou regulamentares aplicáveis aos trabalhadores, estagiários, voluntários e outros colaboradores, membros dos órgãos sociais e terceiros.

Artigo 2.º

Fins Estatutários

A ADPVT foi fundada em 27 de Dezembro de 1994, tem a natureza de instituição particular de solidariedade social e os seguintes fins:

1. A associação tem como objectivos principais promover acções de Solidariedade Social, desenvolver actividades de apoio à Infância e Juventude, à Família, às pessoas idosas, às pessoas com deficiência e incapacidade, promover a integração social e comunitária, dinamizando a protecção social dos cidadãos na doença, na velhice, em situação de invalidez, diligenciando para promover a saúde em geral.
2. Secundariamente, a associação propõe-se contribuir para a salvaguarda dos valores culturais e patrimoniais, dando atenção, nomeadamente à preservação e desenvolvimento de todas as actividades próprias da região, contribuindo para a valorização individual de todos.

Artigo 3º

Condutas espectáveis dos Trabalhadores, Estagiários, Voluntários, Colaboradores, Membros dos Órgãos Sociais e outros terceiros

1. É espectável dos trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores, membros dos órgãos sociais e outros terceiros as seguintes condutas:

a) Que cumpram com todas as obrigações legais e regulamentares aplicáveis, conscientes de que a sua violação implica responsabilidade disciplinar;

b) que trabalhem com profissionalismo, eficiência, zelo e responsabilidade, que cumpram com as funções que integram o seu conteúdo funcional, disponibilizando-se para desempenhar todas as funções que sejam afins ou diretamente relacionadas com estas e para as quais tenham competência, sempre que tal se revele necessário ao bom funcionamento e à prossecução dos objetivos da Instituição;

c) que respeitem e tratem com urbanidade e probidade todos os dirigentes - independentemente do órgão social a que pertençam -, os superiores hierárquicos e todos os demais colegas e colaboradores, trabalhando num espírito de colaboração e cooperação mútua, de modo a criarem e manterem boas condições de trabalho e um bom clima organizacional;

d) que cumpram, respeitem e façam cumprir todas as regras de segurança e saúde no trabalho definidas pela Instituição, cooperando para a melhoria do serviço e apresentando sugestões de melhoria contínua nos seus setores;

e) que estejam disponíveis para aperfeiçoar e atualizar continuamente os seus conhecimentos, aptidões e competências, que sugiram ativamente ações de formação que se revelem importantes para as suas funções e trabalhem de uma forma mais eficaz e eficiente, sugerindo boas práticas aplicáveis às suas funções e dos demais colegas;

f) que garantam o sigilo, a confidencialidade, a reserva e máxima discrição sobre todas as informações a que tenham acesso, no exercício das suas funções, relativamente aos trabalhadores, estagiários, voluntários, outros colaboradores, terceiros e membros dos órgãos sociais, não podendo usar de tais informações sem prévia autorização dos próprios ou ao abrigo de uma imposição legal;

g) que adotem um comportamento que dignifique ADPVT durante o horário de trabalho, dentro e fora das instalações;

h) que respeitem e honrem o bom nome da Instituição, podendo ser sancionados disciplinarmente pelo uso indevido e desrespeitoso do nome da Instituição, dos membros dos órgãos sociais e todos os colaboradores, ou que difundam informações erradas e caluniosas que afetem a entidade ou os seus membros e comunidade;

i) que não constituam conflito de interesses, pois todos os trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores, membros dos órgãos sociais e outros terceiros estão expressamente proibidos de participar em qualquer ato, contrato ou decisão suscetível de, com razoabilidade, fazer duvidar seriamente da imparcialidade da conduta ou decisão.

2. É suscetível de originar um conflito de interesses, a intervenção em qualquer situação em que:

a) tenha interesse, por si, como representante ou como gestor de negócios de outra pessoa, ou sendo beneficiário efetivo da mesma;

b) quando, por si ou como representante de outra pessoa, nela tenha interesse o seu cônjuge, algum parente ou afim em linha reta ou até ao 2.º grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenha uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil;

c) quando, por si, ou como representante de outra pessoa, tenha interesse em questão semelhante à que deve ser decidida ou quando tal situação se verifique em relação a pessoa abrangida pela alínea anterior;

d) quando, por si ou como representante de outra pessoa, nela tenha interesse pessoal;

e) quando tenha intervindo como perito ou mandatário ou haja dado parecer sobre a questão a resolver;

f) quando tenha intervindo no processo, como perito ou mandatário, o seu cônjuge, ou pessoa com quem viva em condições análogas ao dos cônjuges, parente ou afim em linha reta ou até ao 2.º grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil;

g) quando contra ele, seu cônjuge ou parente em linha reta esteja intentada ação judicial proposta pelo interessado ou pelo respetivo cônjuge;

h) quando se trate de recurso de decisão proferida por si, ou com a sua intervenção, ou proferida por qualquer das pessoas referidas na alínea b) ou com intervenção destas.

3. Sempre que se verifique qualquer situação de conflito de interesses o trabalhador deve, de imediato, pedir o seu afastamento invocando escusa ou suspeição.

4. Quando tenha sido nomeado ou encarregue de participar num concurso publico, intervir na seleção de um fornecedor, trabalhador ou outro terceiro, trabalhador ou membro de órgão social, terá que entregar uma declaração de inexistência de conflito

de interesses e/ou impedimento para que possa prosseguir com a sua intervenção sem por em causa a validade do ato, cessando tal intervenção quando o conflito de interesses se venha a verificar posteriormente.

5. Os trabalhadores e colaboradores devem zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o trabalho que lhes forem confiados pela Instituição, cuidando deles como se fossem seus e utilizando-os de forma eficiente, sendo-lhes absolutamente vedada qualquer utilização pessoal dos bens e instrumentos de trabalho.
6. É vedado aos trabalhadores e colaboradores a utilização do nome, imagem institucional, equipamentos de trabalho e outros símbolos ou bens que os relacionem com a Instituição, fora do período e do local de trabalho. Todos estes bens devem ser devolvidos quando cessar o contrato de trabalho, não podendo continuar a ser utilizados por ex-trabalhadores em seu benefício próprio.
7. Os trabalhadores e colaboradores devem guardar lealdade à Instituição, aos seus princípios e interesses, devendo abster-se de praticar quaisquer atos ou omissões suscetíveis de prejudicar o bom nome ou a persecução dos fins estatutários da Instituição.
8. Os trabalhadores e colaboradores devem comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, sendo a violação deste dever punida em sede de responsabilidade disciplinar.
9. Os trabalhadores e colaboradores estão expressamente proibidos de solicitar e aceitar qualquer pagamento, oferta, favor ou outro benefício, para si ou para interposta pessoa, pelo exercício das suas funções na Instituição. Estão apenas excecionadas as ofertas de diminuto valor e que representem um ato de mera cortesia, um costume local ou prática social que não possa ser considerada nem interpretada como passível de criar expectativas de favorecimento ou de tratamento preferencial (v.g. oferta de um bolo-rei no Natal, ou um pacote de amêndoas na Páscoa ou uma foto da criança no final do ciclo letivo).
10. É absolutamente interdita qualquer tipo de prática de corrupção ou de infrações conexas aos trabalhadores, estagiários, voluntários, outros colaboradores e terceiros, bem como aos membros de órgãos sociais.

11. Os trabalhadores e colaboradores que, no âmbito da sua atividade profissional, identifiquem práticas suscetíveis de consubstanciarem um ato de corrupção ou infrações conexas, devem denunciar tal ato através do canal de denúncia interna.

Artigo 4.º

Comportamentos ilícitos

Por manifestamente violadores dos princípios orientadores da ADPVT, estão expressamente vedados os seguintes comportamentos:

- a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados;
- b) Promover o isolamento social;
- c) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica pessoal;
- d) Fazer recorrentes ameaças de despedimento;
- e) Estabelecer sistematicamente objetivos impossíveis de atingir ou prazos impossíveis de cumprir;
- f) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à respetiva categoria profissional;
- g) Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- h) Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados, sem identificação do autor das mesmas;
- i) Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento perante outros colegas e superiores hierárquicos;
- j) Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento da ADPVT sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais;
- k) Divulgar, sistematicamente e por qualquer meio, rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas;
- l) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- m) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;
- n) Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;

- o) Insinuar sistematicamente que o/a trabalhador(a) ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
- p) Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, orientação sexual, opção política, ideológica ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de outros colegas ou subordinados/as;
- q) Transferir o/a trabalhador(a) de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- r) Falar constantemente aos gritos ou de forma intimidatória;
- s) Marcar o número de vezes e contar o tempo que o/a trabalhador/a demora na casa de banho;
- t) Criar sistematicamente situações objetivas de stress que provoquem no(s) destinatário(s) da conduta o seu descontrolo, designadamente alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho;
- u) Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- v) Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens indesejados e de teor sexual;
- w) Realizar telefonemas, enviar cartas, sms, e-mails ou fazer publicações nas redes sociais indesejadas, de carácter sexual;
- x) Promover o contacto físico intencional e não solicitado excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
- y) Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- z) Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, de estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou meramente insinuada.

PROCEDIMENTO

Artigo 5.º

Infrações

1. Sempre que a ADPVT 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 da Instituição, será instaurado processo disciplinar, a iniciar-se nos 60 dias 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.

2. A instauração de procedimento disciplinar não prejudica a responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar relativamente a quaisquer destinatários(as) do presente Código de Conduta que cometam infrações que àquelas correspondam.
3. Os/As destinatários(as) 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.

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 quaisquer práticas mencionadas no artigo anterior.
2. Salvo quando atuem com dolo, é garantida proteção especial aos/as denunciante e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente até trânsito em julgado da respetiva decisão.
3. Os destinatários que denunciem infrações ao presente Código, de que tenham tido conhecimento no exercício das suas funções ou por causa destas, não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados por tal facto, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

Artigo 7.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 em contexto laboral.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 8.º

Vigência e divulgação

1. O presente Código de Conduta entra em vigor dez dias após a sua aprovação pela Direção da ADPVT e respetiva divulgação a todos os demais destinatários(as).
2. O presente Código de Conduta será disponibilizado no sítio de internet da IPSS, bem como afixado nos locais habituais.
3. Será dada aos trabalhadores uma ação de formação e sensibilização sobre o conteúdo do presente Código, após a sua aprovação e antes da sua entrada em vigor, data a partir da qual o mesmo é vinculativo, com a consequência disciplinar e criminal para qualquer ato ou comportamento que viole estas normas.

Artigo 9.º

Entrada em Vigor

1. Aprovado em reunião da Direção em 22 de janeiro de 2025
2. O presente Código de Conduta entra em vigor em 03 de fevereiro de 2025

A Direção

José Maria Maia Gomes

Fernando Manuel Monteiro Pais Alves

Gilberto Domingues Paciência

Arnaldo de Oliveira Ribeiro

Maria da Soledade Correia Neves

DECLARAÇÃO

_____ declaro que tomei conhecimento das informações descritas no **CÓDIGO DE CONDUTA**, não tendo qualquer dúvida em cumprir ou fazer cumprir todas as normas atrás referidas.

Tocha, ____ de _____ de _____

(Assinatura do Funcionário)