CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

ACASO

ÍNDICE

CONSIDERAÇÕES GERAIS 5
Considerações Gerais 5
Missão, Visão e Valores 5
Principais Objetivos do Código de Ética e Conduta 6

CAPÍTULO PRIMEIRO ÂMBITO DE APLICAÇÃO 6
Artigo 1º Âmbito Pessoal 6
Artigo 2.º Âmbito Material 7

CAPÍTULO SEGUNDO COMISSÃO DE ÉTICA 7
Artigo 3.º Comissão de Ética 7
Artigo 4.º Mandato da Comissão de Ética 7
Artigo 5.º Funcionamento da Comissão de Ética 7

CAPÍTULO TERCEIRO CONDUTA ESPERADA - PRINCÍPIOS DE ÉTICA E CONDUTA PROFISSIONAL, DIREITOS E DEVERES 7
Artigo 6.º Princípios Gerais 7
Artigo 7.º Direitos 8
Artigo 8 º Deveres 8
Artigo 9.º Legalidade 9
Artigo 10.º Natureza das Regras 9
Artigo 11.º Não Discriminação e Assédio 9
Artigo 12.º Abuso de Competências e de Confiança 9
Artigo 13.º Imparcialidade e Independência 10
Artigo 14.º Diligência e Eficiência 10
Artigo 15.º Confidencialidade 10
Artigo 16.º Eficiência e Correção 11

CAPÍTULO QUARTO CONFLITOS DE INTERESSE E INCOMPATIBILIDADE 11
Artigo 17.ºConflitos de Interesses 11
Artigo 18.º Atividades Externas 11
Artigo 19.º Atividades Científicas e Académicas 11
Artigo 21.º Atividades de Voluntariado 12

CAPÍTULO QUINTO PROTEÇÃO DE DADOS E DOCUMENTOS 12
Artigo 22.º Proteção de Dados e Propriedade Intelectual: 12
Artigo 23.º Pedidos de Acesso do Público a Documentos 12
Artigo 24.º Conservação de Registos Adequados 12

CAPÍTULO SEXTO RELAÇÕES INTERNAS 13
Artigo 25.º Relações entre os colaboradores 13
Artigo 26.º Segurança e Bem-estar no Trabalho 13
Artigo 27.º Utilização de Ativos e de Recursos 13
Artigo 28.º Recurso a Atividades Ilegais e Ilícitas 14

CAPÍTULO SÉTIMO RELAÇÕES EXTERNAS E REPRESENTAÇÕES 14
Artigo 29.º Respeito pela Lei e pela Regulação 14
Artigo 30.º Relações com Utentes 14
Artigo 31.º Relações com outras Instituições 15
Artigo 32.º Relações com os Parceiros 15
Artigo 33º Relações com Fornecedores 15
Artigo 34º Relações com a Comunicação Social e com as Redes Sociais 15

CAPITULO OITAVO MEDIDAS DE PREVENÇÃO E COMBATE À CORRUPÇÃO 16
Artigo 35.º - Combate à Corrupção e Infrações Conexas 16
Artigo 36.º - Ofertas e Benefícios 16

CAPÍTULO NONO CANAL DE DENÚNCIAS 16
Artigo 37.º - Procedimentos para Denúncia 16
Artigo 38.º - Proteção ao Denunciante e Testemunhas 16

CAPITULO DÉCIMO RESPONSABILIDADE SOCIAL 17
Artigo 39.º Responsabilidade Social e Desenvolvimento Sustentável 17
Artigo 40.º Compromisso Ambiental 17

CAPÍTULO DÉCIMO PRIMEIRO - DIVULGAÇÃO E APLICAÇÃO DO CÓDIGO 17
Artigo 41.º Divulgação do Código 17
Artigo 42.º Participação de violações éticas relacionadas com a atividade da ACASO 17
Artigo 43.º Erros e omissões 17
Artigo 44.º Entrada em vigor 18

CONSIDERAÇÕES GERAIS

Considerações Gerais

Os desafios que atualmente se colocam às Instituições Particulares de Solidariedade Social exigem uma conduta assente no profissionalismo, na ética e na consciência dos impactos que as suas atividades geram, tanto no âmbito social como institucional.

A ACASO compromete-se com a transparência, o diálogo e uma atitude ética em todas as suas relações, promovendo a confiança e credibilidade perante os utentes, parceiros e sociedade.

Este Código de Ética e Conduta constitui-se como um referencial de excelência, responsabilidade, independência e rigor, consolidando a imagem institucional da ACASO.

Expressos os valores e princípios que orientam a atuação da Instituição e dos seus colaboradores, independentemente da função ou posição hierárquica, garantindo uma cultura organizacional baseada na equidade, integridade e respeito mútuo.

Além disso, reflete o compromisso da ACASO na prevenção e combate à corrupção, discriminação e assédio, alinhando-se com as melhores práticas institucionais e requisitos legais, assegurando um ambiente de trabalho seguro e ético para todos.

Missão, Visão e Valores

Missão

A Associação Cultural e de Apoio Social de Olhão, procura, de forma permanente e em articulação com os parceiros sociais, contribuir para a valorização e desenvolvimento da sociedade, na região algarvia, através de atividades socioculturais e serviços de saúde que promovam o bem-estar, a capacitação e a integração dos sue utentes na sociedade de forma continua com o compromisso de prestar serviços de elevada qualidade e profissionalismo.

Visão

Ser a instituição de referência no sector do apoio social, da saúde e da cultura no algarve, reconhecida pela sua forte ligação à comunidade e excelência na sua capacidade de intervenção.

Valores

Profissionalismo - Assegurar um desempenho profissional e competente.

Solidariedade - Sempre presente nas nossas intervenções.

Humanismo - As pessoas sempre primeiro.

Confidencialidade - A confidencialidade vale por si própria. O sigilo é parte essencial da ética profissional.

Integridade - A coerência da ação que desenvolvemos, na forma como os outros a vêem.

Inovação - Orientação que conduz à autonomia, à independência e à liberdade criativa e responsável.

Proatividade - Ser fonte de resolução de problemas em vez obstáculo.

Cooperação - Forma de estar de que não abdicaremos.

Os valores que a ACASO institui demonstram-se essencialmente, pela adoção de comportamentos éticos irrepreensíveis. Valores que guiam e devem servir de referência aos colaboradores, utentes, fornecedores e à comunidade em geral.

Principais Objetivos do Código de Ética e Conduta

O presente Código de Conduta e Ética é o referencial orientador das nossas práticas profissionais e da autorregulação de condutas, facilitando a resolução de dilemas ou questões éticas que naturalmente surgem no nosso dia-a-dia.

Os objetivos principais são:

• Dar a conhecer de forma inequívoca aos Colaboradores, Utentes, Parceiros, Fornecedores e, de uma forma geral, a toda a Comunidade os valores preconizados, vividos e exigidos pela Instituição, fomentando relações crescentes de confiança entre todos eles;

• Reforçar os padrões éticos de atuação no seu conjunto, constituindo-se como um pilar da política de responsabilidade social desenvolvida pela Instituição;

• Cimentar na Instituição a existência e a partilha de valores e normas de conduta, reforçando uma cultura comum;

• Eliminar a subjetividade das interpretações pessoais sobre princípios morais e éticos.

CAPÍTULO PRIMEIRO
ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Artigo 1º Âmbito Pessoal

1. O presente Código de Ética e Conduta, adiante designado por «Código», é aplicável a todos os Colaboradores da Instituição no desempenho das funções profissionais que, em cada momento, lhes estejam atribuídas pela Direção, dentro dos limites decorrentes dos respetivos contratos, da legislação aplicável, bem como da sua posição hierárquica.

2. O Código obriga igualmente, na parte aplicável, os membros dos órgãos sociais, sem prejuízo dos especiais deveres de conduta a que estão sujeitos em função das responsabilidades acrescidas que lhes estão atribuídas e que constam de documento próprio (Estatutos da Instituição).

3. Por colaboradores deve entender-se todo o pessoal dos quadros independentemente do vínculo contratual e restantes intervenientes na Instituição nomeadamente estagiários, voluntários, prestadores de serviços, parceiros, fornecedores e terceiros que atuem em nome da Instituição.

Artigo 2.º Âmbito Material

Tendo em conta a especificidade das atividades e das finalidades estatuárias da Instituição, o presente Código integra o conjunto de regras e princípios gerais de ética e conduta profissional que se aplicam a todos os Colaboradores da Instituição, nas relações entre si, Utentes e Parceiros.

CAPÍTULO SEGUNDO
COMISSÃO DE ÉTICA

Artigo 3.º Comissão de Ética

1. Sempre que necessária é criada uma Comissão de Ética, constituída por cinco elementos com a representatividade dos colaboradores da Instituição, nomeados pela Direção. Tem a seu cargo a implementação e acompanhamento do presente Código, bem como o dever do seu cumprimento.

2. A violação das regras estabelecidas no presente Código é passível de procedimento disciplinar ou outra sanção.

Artigo 4.º Mandato da Comissão de Ética

O mandato dos membros da Comissão de Ética tem a duração necessária para a conclusão do processo de averiguação e/ou sanção disciplinar, sendo exercido em condições de total isenção, autonomia, independência e sem qualquer vinculação hierárquica.

Artigo 5.º Funcionamento da Comissão de Ética

Todos os Colaboradores, Utentes e Fornecedores da Instituição, assim como quaisquer Entidades Públicas e Privadas, representantes da Comunidade em geral e cidadãos a título individual podem requerer à Direção a criação da Comissão de Ética para colocarem qualquer dúvida, solicitar esclarecimentos e reportarem qualquer ocorrência, reclamação ou situação irregular que possa constituir violação das normas constantes do Código, sem prejuízo das situações em que haja lugar à correspondente comunicação por via hierárquica junto dos Órgãos Sociais da Instituição.

CAPÍTULO TERCEIRO
CONDUTA ESPERADA - PRINCÍPIOS DE ÉTICA E CONDUTA PROFISSIONAL, DIREITOS E DEVERES

Artigo 6.º Princípios Gerais

1 - A ACASO baseia toda a sua ação nos seus Valores, Missão e Visão, pilares deste Código, onde se enunciam os seus Princípios e os Direitos e Deveres enquanto colaboradores.

2 As práticas, independentemente das funções que exercem ou vínculo contratual personalizarão este Código.

3 - Prosseguir o objeto social da Instituição com total respeito por estes critérios exige a sujeição de todos os Colaboradores a valores deontológicos que, expressos em princípios e deveres claramente enunciados, se constituem como referências permanentes nas relações internas de trabalho, na forma como as tarefas devem ser executadas e na conduta perante a sociedade.

4 - Os Colaboradores devem conduzir a sua atuação pela lealdade para com a Instituição, bem como devem ser idóneos, independentes e não atender a interesses pessoais, devendo evitar situações suscetíveis de originar conflitos de interesses;

5 Os Colaboradores devem ainda comportar-se de forma a promover, manter e a reforçar a confiança dos Utentes e Parceiros na Instituição, contribuindo para o seu eficaz funcionamento e para a afirmação de uma posição institucional de rigor e de qualidade.

Artigo 7.º Direitos

a) Ser digno de igual respeito pelos seus direitos fundamentais e reconhecidos enquanto pessoas/cidadãos, com direitos e deveres. Ninguém pode ser alvo de discriminação, beneficiado ou prejudicado pelas suas características sociais, religiosas, políticas e culturais.

b) Desempenhar as suas funções em condições de higiene, saúde e segurança.

c) Contribuir ativamente para a vida da ACASO.

d) Ter direito a expressar opinião e/ou a dar sugestões sobre diferentes aspetos da vida da ACASO.

e) Ter direito a aceder aos recursos disponíveis na ACASO para desempenho das funções da forma mais eficaz e eficiente.

Artigo 8 º Deveres

a) Exercer as funções em conformidade com o Regulamento Interno Geral, o Código de Ética e Conduta, a Missão, Valores e Políticas da ACASO, os Regulamentos e os Procedimentos Normativos Internos, contribuindo ativamente para o desenvolvimento dos utentes e para a satisfação das suas necessidades, bem como para um bom ambiente organizacional.

b) Ser pró-ativos e forças de desenvolvimento, participando nos desafios organizacionais e contribuindo para a implementação de práticas de intervenção inovadoras.

c) Preservar o prestígio e a boa imagem social (pública) da ACASO, interna ou externa.

d) Respeitar a dignidade, privacidade e a confidencialidade da informação em todos os contextos e âmbitos de ação, contribuir deste modo, ao bom funcionamento organização – sigilo profissional

e) Procurar ativamente o desenvolvimento enquanto profissionais, participando em ações de formação (internas e/ou externas).

Artigo 9.º Legalidade

No exercício das respetivas funções profissionais, os Colaboradores devem atuar de acordo com a lei, não pondo em causa o fundamento legal da Instituição.

Artigo 10.º Natureza das Regras

1. O Código visa garantir a prática de condutas profissionais de elevado padrão moral por parte de todos os Colaboradores, em complemento das disposições legais e regulamentares.

2. As regras constantes no Código constituem ainda uma referência para o público em geral no que concerne ao padrão de conduta exigível no relacionamento com terceiros.

3. Constitui falta grave, passível de procedimento disciplinar ou outra sanção aplicável, a violação deste Código.

Artigo 11.º Não Discriminação e Assédio

1. São proibidas todas as formas de discriminação, incluindo por género, idade, origem, religião, deficiência, orientação sexual ou qualquer outro fator.

2. Não é tolerado qualquer tipo de assédio moral ou sexual, nem atos que criem um ambiente hostil ou intimidatório.

3. Os Colaboradores não podem praticar qualquer discriminação com base no sexo, na raça, na cor, na origem étnica ou social, nas características genéticas, na religião ou crença, nas opiniões políticas ou qualquer outra opinião, na propriedade, no nascimento, numa deficiência, na idade ou na orientação sexual.

4. Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humiliante ou desestabilizador.

5. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou físico, com o objetivo ou o efeito referido no numero anterior.

6. Também no tratamento de pedidos de terceiros, na instrução de processos e na tomada de decisões, os Colaboradores devem garantir o respeito pelo princípio de igualdade de tratamento.

Artigo 12.º Abuso de Competências e de Confiança

1. As funções profissionais dos Colaboradores são exercidas unicamente para os fins com que foram atribuídas.

2. É proibida a prática de abuso de competência, os Colaboradores devem, abster-se de utilizar essas funções profissionais para interesse próprio, para fins que não tenham um fundamento legal ou que não sejam motivados pelo interesse da Instituição.

3. É proibida a prática de abuso de confiança, os colaboradores devem abster-se de ter uma atitude abusiva tomada em virtude da posição ou situação que se ocupa, para fins que não sejam motivados pelo interesse da instituição.

Artigo 13.º Imparcialidade e Independência

1. Os Colaboradores devem ser imparciais e independentes, abstendo-se de qualquer ação que prejudique arbitrariamente os Utentes e os seus Parceiros, bem como de qualquer tratamento preferencial, quaisquer que sejam os motivos.

2. Os Colaboradores não devem pautar a sua conduta por interesses pessoais, familiares ou por pressões políticas, sociais ou económicas, assim como não devem participar numa decisão ou num processo no qual tenham, um ou mais membros da sua família, direta ou indiretamente ou por interesses de qualquer natureza.

3. Os Colaboradores não devem solicitar nem receber de utentes ou fornecedores, remunerações de caráter financeiro ou outro pelo exercício de qualquer atividade no cumprimento das suas funções.

Artigo 14.º Diligência e Eficiência

1. Devem ser cumpridas com zelo, eficiência e da melhor forma possível as funções profissionais que estejam atribuídas e os deveres que lhes sejam impostos pela Instituição, bem como ser coerente com as decisões e as orientações da Direção.

2. É proibido trabalhar sob a influência de qualquer substância que altere a capacidade de trabalho. Estas situações deverão ser participadas de imediato ao superior hierárquico para agir em conformidade.

3. É proibido o uso abusivo do telemóvel pessoal, durante os períodos de trabalho. Deve ser cumprido por todos os colaboradores a regulamentação nesta matéria na instituição, nomeadamente o Regulamento Interno Geral.

4. A inobservância de qualquer dos pontos previstos no Regulamento Interno Geral pode justificar o levantamento de uma infração disciplinar, conforme a gravidade ou recorrência da mesma.

Artigo 15.º Confidencialidade

1. Sem prejuízo do princípio da transparência previsto no presente Código, os Colaboradores não podem ceder, revelar, utilizar, fotografar, filmar ou referir, diretamente ou por interposta pessoa, quaisquer informações/imagens relativas à atividade da Instituição ou ao exercício das suas funções profissionais, quando aquelas sejam consideradas como confidenciais em função da sua natureza e conteúdo.

2. O sigilo profissional aplica-se a todos os Colaboradores, independentemente do vínculo contratual.

Artigo 16.º Eficiência e Correção

1. O atendimento ao público (interno e externo) deve evidenciar correção, cortesia e assegurar resposta eficaz e eficiente.

2. A comunicação escrita, telefónica ou outra deve ser tratada de forma rigorosa e oportuna. Quaisquer questões devem ser encaminhadas para conhecimento do responsável.

3. Quaisquer erros que prejudiquem direitos de terceiros devem ser comunicados imediatamente ao respetivo superior hierárquicos a fim de serem corrigidos.

CAPÍTULO QUARTO
CONFLITOS DE INTERESSE E INCOMPATIBILIDADE

Artigo 17.ºConflitos de Interesses

1. Os colaboradores têm a responsabilidade e devem evitar qualquer situação suscetível de originar, direta ou indiretamente, conflitos de interesses com a Instituição.

2. Por interesse pessoal entende-se qualquer potencial vantagem para o próprio, para os familiares, para o círculo de amigos, para outro Colaborador da Instituição, para empresa em que tenha interesses ou Instituição a que pertença.

3. Existe conflito de interesses, sempre que o Colaborador tenha interesse pessoal, em determinada matéria que possa influenciar o desempenho imparcial e objetivo das suas funções profissionais.

4. Os eventuais conflitos de interesses de qualquer Colaborador sujeito ao regime deste Código, deverão ser imediatamente comunicados, à Direção, com o objetivo de assegurar o desempenho imparcial e transparente.

5. Os Colaboradores não podem utilizar qualquer informação privilegiada que obtenham em virtude das suas funções.

6. É obrigatório garantir que não existem situações de conflito de interesses ou, em caso de dúvida sobre as mesmas, esclarecer com o seu responsável hierárquico antes de se envolver nessa situação.

Artigo 18.º Atividades Externas

1. Os Colaboradores podem exercer atividades fora do seu horário de trabalho, sejam ou não remuneradas, desde que tais atividades não interfiram com as suas obrigações, para com a Instituição.

2. O exercício de atividades externas deverá ser previamente autorizado pela Direção, de acordo com o estipulado em Regulamento Interno Geral.

Artigo 19.º Atividades Científicas e Académicas

1. No exercício de atividades científicas ou académicas, os Colaboradores podem dedicar-se à docência ou à investigação, proferir conferências, redigir livros ou artigos de natureza técnico-científica ou desenvolver outras atividades da mesma natureza.

2. Quando o referido no número anterior se relacione com o âmbito das suas funções profissionais e seja relativo ao funcionamento da Instituição, deverá ser autorizado pela Direção.

Artigo 20.º Atividades Políticas

1. Os Colaboradores no exercício de atividades políticas devem preservar e não comprometer a independência política da Instituição.

2. Os Colaboradores não podem exercer atividades de natureza política durante o horário de trabalho, salvo prevista na legislação para este efeito.

Artigo 21.º Atividades de Voluntariado

A instituição está disponível para receber ou beneficiar com trabalho realizado em regime de voluntariado dentro das regras criadas para o efeito.

CAPÍTULO QUINTO
PROTEÇÃO DE DADOS E DOCUMENTOS

Artigo 22.º Proteção de Dados e Propriedade Intelectual:

1. A informação obtida, desenvolvida ou produzida pelo ACASO é totalmente confidencial ou de acesso restrito. Os dados pessoais de utentes não deverão ser partilhados fora das necessidades previstas, a não ser que seja dada autorização pela parte implicada.

2. Os Colaboradores que trabalham com dados pessoais relativos a cidadãos individuais ou que tenham acesso a esses dados, devem respeitar a privacidade e a integridade da pessoa, em conformidade com o disposto na Lei n.º 67/98, de 26 de Outubro, que transpõe para a ordem jurídica portuguesa a Diretiva nº 95/46/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de Outubro de 1995, relativa à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento dos dados pessoais e à livre circulação desses dados.

3. Quaisquer dados pessoais não podem ser utilizados para fins ilícitos e não poderão ser transmitidos sem autorização superior.

4. Todos os trabalhos elaborados pelos colaboradores que possam ser geradores de direitos de propriedade, são propriedade da Instituição, que os poderá, entre outros, guardar, expor, ceder ou alienar, sem necessidade de intervenção do seu criador, garantindo sempre, todavia, sua identificação.

Artigo 23.º Pedidos de Acesso do Público a Documentos

Os pedidos de acesso a documentação da Instituição são efetuados em conformidade com as orientações definidas pela Direção e documento próprio.

Artigo 24.º Conservação de Registos Adequados

Os serviços devem manter os registos da correspondência entrada e saída, dos documentos recebidos e das medidas tomadas, de acordo com as diretrizes de arquivo definidas pela Direção.

CAPÍTULO SEXTO
RELAÇÕES INTERNAS

Artigo 25.º Relações entre os colaboradores

1. No exercício de funções, os Colaboradores da Instituição têm ser responsáveis e cooperativos, privilegiando o bom ambiente, o respeito e o bom trato pessoal, quer com os colegas, quer com os superiores hierárquicos, e estes com os seus subordinados.

2. Nas relações entre si, os Colaboradores têm de respeitar o cumprimento das instruções dos superiores hierárquicos e o respeito pelos canais hierárquicos apropriados.

3. No seu relacionamento profissional, os Colaboradores da Instituição devem promover a troca de informação utilizando os canais adequados, a cooperação e fomentar o espírito de equipa.

4. São contrárias ao tipo de lealdade que se espera dos Colaboradores da Instituição, a não revelação de informações indispensáveis para o decurso dos trabalhos, sobretudo com o objetivo de obter vantagens pessoais, o fornecimento de informações falsas, inexatas ou exageradas, a recusa em colaborar com os colegas e a demonstração de uma atitude de obstrução.

5. Os Colaboradores que desempenham funções de Direção, Coordenação ou de Chefia devem, oralmente ou por escrito, instruir os seus subordinados de uma forma clara e compreensível.

Artigo 26.º Segurança e Bem-estar no Trabalho

1. A Instituição garante o cumprimento das normas de segurança, saúde, higiene e bem-estar no local de trabalho;

2. O cumprimento das regras de segurança é uma obrigação de todos, sendo dever dos Colaboradores da Instituição informar atempadamente os seus superiores hierárquicos ou os serviços responsáveis da ocorrência de qualquer situação irregular suscetível de poder comprometer a segurança das pessoas, instalações ou equipamentos.

3. A ACASO não tolera incidentes de violência no posto de trabalho, roubo, burla, violência física, violência verbal ou violência psicológica/emocional nem qualquer forma de assédio.

4. A ACASO está empenhada na criação de um ambiente seguro para colaboradores e utentes pelo que encorajamos todos os colaboradores, vítimas de assédio, a reportar essas situações à Chefia responsável ou à Direção.

Artigo 27.º Utilização de Ativos e de Recursos

1. Os recursos das Respostas Sociais / Serviços da Instituição devem ser usados de forma eficiente, com vista à prossecução dos objetivos definidos e não para fins pessoais ou outros, devendo os Colaboradores zelar pela proteção e bom estado de conservação do património, procurando sempre maximizar a sua produtividade,

bem como, não permitir a utilização abusiva por terceiros dos serviços e/ou das instalações.

2. Os Colaboradores devem, também, no exercício da sua atividade, adotar todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de limitar os custos da Instituição, com a finalidade de permitir a utilização mais eficiente dos recursos disponíveis.

3. As normas e procedimentos definidos na utilização de ativos e de recursos devem ser estritamente respeitados e qualquer suspeita de desaparecimento, desvio ou utilização indevida destes artigos deve ser imediatamente comunicada à Chefia Responsável ou à Direção.

4. O número anterior também abrange a responsabilidade de acesso diário a medicamentos, substâncias controladas e outro material clínico sujeito a legislação própria e a procedimentos definidos sobre quem está autorizado a prescrever, a administrar e a manusear.

Artigo 28.º Recurso a Atividades Ilegais e Ilícitas

O recurso a meios ou atividades ilegais ou ilícitas por parte de um Colaborador, com ou sem objetivo de retirar benefícios a título próprio ou para terceiros, é considerado desadequado a qualquer colaborador da instituição.

CAPÍTULO SÉTIMO
RELAÇÕES EXTERNAS E REPRESENTAÇÕES

Artigo 29.º Respeito pela Lei e pela Regulação

Os Colaboradores da Instituição têm de respeitar todas as normas legais e regulamentares aplicáveis à atividade das Respostas Sociais. Não podem ser praticados quaisquer atos violadores das diferentes disposições normativas.

Artigo 30.º Relações com Utentes

1. Os Colaboradores devem lutar ativamente contra todas as formas de corrupção ativa ou passiva, tendo especial atenção a qualquer forma de pagamentos, favores e cumplicidades que possam induzir a criação de vantagens ilícitas, que constituem formas subtis de corrupção, tais como ofertas ou recebimentos de Utentes ou Fornecedores.

2. Qualquer tipo de oferta a colaboradores da ACASO pode consubstanciar uma tentativa de favorecimento no tratamento o que é eticamente reprovável. Por outro lado, a oferta simbólica de bens de baixo valor por utentes e familiares, é uma questão cultural e pode ser considerado uma forma de agradecimento que, devendo ser desencorajada, pode ocorrer mas deverá ser sempre dado conhecimento ao superior hierárquico.

3. Os Colaboradores devem desencorajar os utentes da prática de distribuição de qualquer tipo de ofertas. Estas situações devem ser sempre analisadas pelo colaborador para garantir que não se trata de uma tentativa de obter favorecimento.

4. As ofertas/doações em numerário (dinheiro) não podem ser aceites a nível pessoal. As pessoas ou instituições que desejem fazer doações à ACASO devem fazê-lo de forma clara, segundo as regras determinadas pela Direção.

5. A ACASO não permite que um Colaborador preste cuidados a um Utente com o qual mantenha uma relação emocional/afetiva relevante. Caso surja alguma questão em relação à natureza da relação ou à sua relevância, esta deve ser discutida com a Chefia responsável que a encaminhará à Direção.

6. No caso de um utente solicitar a um colaborador, apoio, favores, ajudas em situações pessoais, deve o colaborador abster de agir, sem encaminhar o assunto à respetiva chefia para análise e autorização superior.

Artigo 31.º Relações com outras Instituições

1. As Respostas Sociais / Serviços da Instituição devem manter, relações institucionais com outras entidades ou organizações, nacionais e internacionais, adotando uma postura ativa e participativa, apoiando iniciativas que se enquadrem no âmbito das suas atividades e que acrescentem valor para a Instituição.

2. Os contactos, formais ou informais, com representantes de outras Instituições Públicas ou Privadas, devem sempre refletir as orientações e as posições da Instituição, se estas já tiverem sido definidas devendo o Colaborador sempre pautar o seu relacionamento por critérios de qualidade, integridade, cortesia e transparência.

3. Na ausência de uma orientação definida ou perante uma posição confidencial, os Colaboradores devem explicitamente preservar a imagem da Instituição.

Artigo 32.º Relações com os Parceiros

As Respostas Sociais / Serviços da Instituição assumem um compromisso de colaboração com as Autoridades de financiamento, supervisão e fiscalização, satisfazendo as solicitações que lhes forem dirigidas e não assumindo qualquer conduta que possa impedir o exercício das competências atribuídas a essas autoridades.

Artigo 33º Relações com Fornecedores

1. Os colaboradores com responsabilidades na seleção do fornecimento de bens ou de serviços para a Instituição, não podem ter qualquer interesse pessoal relacionado com o fornecedor ou o fornecimento;

2. Por interesse pessoal entende-se qualquer interesse financeiro ou económico que possa afetar a capacidade do colaborador para prosseguir as funções profissionais que lhe estão atribuídas ou afete a sua capacidade de imparcialidade e independência.

Artigo 34º Relações com a Comunicação Social e com as Redes Sociais

1. Nos assuntos relacionados com a atividade e a imagem pública da Instituição os colaboradores não podem conceder entrevistas ou fornecer informações consideradas como confidenciais ou que não estejam ao dispor do público em

geral, por iniciativa própria ou a pedido dos meios de Comunicação Social, sem que, em qualquer dos casos, tenham obtido autorização prévia da Direção.

2. No relacionamento com a Comunicação Social, através dos meios adequados, assegurarão informação completa, coerente, verdadeira, transparente e em tempo útil, com total respeito pelo dever de informar.

3. Os Colaboradores deverão solicitar autorização aos seus superiores hierárquicos que, por sua vez, deverão solicitar autorização à Direção, sempre que pretendam escrever artigos para jornais ou revistas ou concedam entrevistas à rádio ou à televisão relacionadas com as suas funções profissionais na Instituição.

4. É proibida a divulgação de atividades da instituição em páginas pessoas das redes sociais que envolvem utentes, sem a expressa autorização do responsável da resposta social ou serviço e/ou com a devida autorização da direção. Existe uma página institucional que procede à divulgação de todas as atividades e que garante a conformidade das mesmas com a regulamentação existente nesta matéria.

CAPITULO OITAVO
MEDIDAS DE PREVENÇÃO E COMBATE À CORRUPÇÃO

Artigo 35.º - Combate à Corrupção e Infrações Conexas

É proibida qualquer prática de corrupção, incluindo suborno, peculato e tráfico de influências.

Nenhum colaborador pode oferecer, aceitar ou solicitar benefícios indevidos em razão das suas funções.

Artigo 36.º - Ofertas e Benefícios

Os destinatários estão proibidos de solicitar ou aceitar presentes, favores ou vantagens que possam comprometer a imparcialidade da Instituição.

Exceção: Apenas pequenas ofertas de cortesia, sem valor comercial relevante, poderão ser aceites.

CAPÍTULO NONO
CANAL DE DENÚNCIAS

Artigo 37.º - Procedimentos para Denúncia

A ACASO disponibiliza um Canal de Denúncias seguro e confidencial para relatar infrações ao presente Código.

Todas as denúncias serão analisadas com rigor e imparcialidade, garantindo proteção ao denunciante.

A Instituição compromete-se a tomar medidas corretivas sempre que necessário.

Artigo 38.º - Proteção ao Denunciante e Testemunhas

Qualquer forma de retaliação contra denunciantes de boa-fé será considerada infração disciplinar grave.

Os denunciantes e testemunhas terão garantia de confidencialidade e proteção até à conclusão do processo.

CAPITULO DÉCIMO
RESPONSABILIDADE SOCIAL

Artigo 39.º Responsabilidade Social e Desenvolvimento Sustentável

Porque a sua atividade se repercute na Comunidade onde se insere, a Instituição deve promover políticas que desenvolvam a responsabilidade social – quer na dimensão interna quer na dimensão externa – designadamente, através da participação em ações de intervenção social, cívica ou cultural, assumindo práticas que contribuem para o progresso e bem-estar na Comunidade, melhorando a qualidade de vida dos cidadãos e contribuindo de forma decisiva para a sustentabilidade ambiental, económico e social.

Artigo 40.º Compromisso Ambiental

A Instituição procura, sistematicamente, contribuir, com a sua atuação, para o desenvolvimento sustentável, e está empenhado no combate ao desperdício e no respeito pelo meio ambiente. Os colaboradores da ACASO devem acautelar estes princípios em todas as suas atividades e seguir os procedimentos definidos nesta área.

CAPÍTULO DÉCIMO PRIMEIRO - DIVULGAÇÃO E APLICAÇÃO DO CÓDIGO

Artigo 41.º Divulgação do Código

1. A Instituição deverá adotar medidas eficazes para informar o público sobre o presente Código, designadamente disponibilizando-o, em versão integral ou parcial, no sítio na internet e estar disponível e de fácil acesso a todos;

2. O Código deverá ser distribuído a todos os Colaboradores da Instituição e facultada formação sobre o mesmo;

3. Com vista ao cumprimento do disposto neste Código, os Colaboradores da Instituição devem solicitar aos respetivos superiores hierárquicos as orientações que julguem necessárias, bem como o esclarecimento de quaisquer dúvidas sobre as matérias objeto do presente Código.

Artigo 42.º Participação de violações éticas relacionadas com a atividade da ACASO

Quando existir qualquer violação este Código por parte do colaborador, ou alguma situação diretamente relacionada com a atividade da ACASO com qualquer Colaborador, que possa constituir violação da Lei, das políticas da ACASO, deve ser contactada a Chefia Responsável ou a Direção.

Artigo 43.º Erros e omissões

Eventuais omissões a este Código serão supridas, pela Direção da ACASO, tendo em conta a legislação/normativos em vigor sobre a matéria.

Artigo 44.º Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor a 17 de Junho de 2025

Aprovado em sessão ordinária de Assembleia Geral no dia 31 de março de 2025

O Presidente da Assembleia Geral

António Francisco Pina

O 1º Secretário

Benedita Custódio

O 2º Secretário

Maria Filomena Calão