

Código de Ética, declaração de princípios reflectida nos comportamentos e em todos os contextos do exercício da actividade profissional.

Cercisiago

Código de Conduta e Ética



Dezembro de 2009

Preâmbulo	4
Objectivos Fundamentais	6
Missão	7
Visão	7
Valores	8
Código de Conduta e Ética	10
I Capítulo – Âmbito de Aplicação	10
Artigo 1º – Âmbito Pessoal	10
Artigo 2º - Âmbito Material	10
II Capítulo – Acompanhamento – Comissão de Ética	11
Artigo 3º – Comissão de Ética	11
Artigo 4º - Mandato da Comissão de Ética	11
Artigo 5º - Funcionamento da Comissão de Ética	11
III Capítulo – Princípios de Ética e Conduta Profissional	12
Artigo 6º - Princípios gerais	12
Artigo 7º - Legalidade	12
Artigo 8º - Natureza das regras	12
Artigo 9º - Não discriminação	13
Artigo 10º - Proporcionalidade	13
Artigo 11º - Abuso de competências	13
Artigo 12º - Imparcialidade e independência	14
Artigo 13º - Diligência e eficiência	14
Artigo 14º - Transparência	15
Artigo 15º - Confidencialidade	15
Artigo 16º - Eficiência e correcção	16
IV Capítulo – Conflitos de Interesses e Incompatibilidades	17
Artigo 17º - Conflito de interesses	17
Artigo 18º - Relação com os fornecedores	17

Artigo 19º - Actividades externas	18
Artigo 20º - Actividades científicas e académicas	18
Artigo 21º - Actividades políticas	19
Artigo 22º - Actividades de trabalho voluntariado	19
V Capítulo – Relações Externas e Representações	19
Artigo 23º - Respeito pela lei e regulação	19
Artigo 24º - Relacionamento com entidades financiadoras	20
Artigo 25º - Comunicação social	20
Artigo 26º - Relacionamento com clientes, fornecedores e outras	20
Artigo 27º - Relacionamento com outras instituições	21
VII Capítulo – Protecção de Dados e Documentos	21
Artigo 28º - Protecção de dados	21
VIII Capítulo – Relações Internas	22
Artigo 29º - Relação entre colaboradores	22
Artigo 30º - Segurança e bem-estar no trabalho	23
Artigo 31º - Utilização de recursos da CERCISIAGO	23
Artigo 32º - Recurso a actividades ilegais e ilícitas	24
IX Capítulo – Responsabilidade Social	24
Artigo 33º - Responsabilidade social e desenvolvimento	24
X Capítulo – Divulgação e Aplicação do Código	25
Artigo 34º - Divulgação do código	25
NOTA	25

Preâmbulo

Os desafios que actualmente se colocam às Instituições Particulares de Solidariedade Social passam, em grande medida, pela adopção de uma conduta baseada num forte sentido de responsabilidade social e ética e da tomada de consciência dos impactos que o exercício da sua actividade provoca.

O presente Código de Conduta tem por objectivo fixar as regras e os princípios gerais de ética e conduta profissional dos colaboradores da CERCISIAGO, sendo aplicável a todos os colaboradores, nas relações entre si e com terceiros. Nesta medida, o Código pretende constituir-se como uma referência quanto ao padrão de conduta exigível à CERCISIAGO nas suas relações com o público, ajudando a consolidar a imagem institucional da CERCISIAGO em termos de excelência, responsabilidade, independência e rigor.

A CERCISIAGO acredita que a concretização dos seus interesses de longo prazo está necessariamente alicerçada no estrito cumprimento dos mais elevados padrões de conduta ética. A CERCISIAGO assume a convicção de que as preocupações diárias com a eficiência e sustentabilidade económica não podem ser dissociadas de uma conduta ética e responsável.

Todos aqueles que se relacionam com as várias Respostas Sociais nas suas actividades comerciais, institucionais e sociais, têm interesse legítimo na transparência, no diálogo e na atitude ética das Respostas Sociais da CERCISIAGO e dos seus colaboradores.

Este documento vem expressar o compromisso da CERCISIAGO com uma conduta ética nos seus relacionamentos internos e externos, tendo como objectivo o reforço dos padrões éticos aplicáveis e a criação de um ambiente de trabalho que promova o respeito, a integridade e a equidade.

Este Código é aplicável a todas as respostas sociais e vincula todos os colaboradores da CERCISIAGO, independentemente da sua função ou posição hierárquica.

Objectivos Fundamentais

Dar a conhecer de forma inequívoca aos colaboradores, clientes, entidades públicas e privadas, fornecedores e, de uma forma geral, a toda a comunidade, os valores preconizados, vividos e exigidos pela CERCISIAGO, fomentando relações crescentes de confiança entre todos eles;

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

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

Eliminar a subjectividade das interpretações pessoais sobre princípios morais e éticos;

Salvaguardar o respeito pela vida e dignidade humana.

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

Missão

Somos uma Cooperativa para a educação e reabilitação de pessoas com deficiência e incapacidades, que através de diversas respostas sociais, promove a qualidade de vida dos clientes, favorecendo a sua inserção em vários contextos ao longo da vida.

Visão

Continuar a desenvolver as respostas sociais de forma a corresponder às necessidades da comunidade e dos nossos clientes, com base na inovação, compromisso e profissionalismo.

Estratégias

1. Melhorar a qualidade dos serviços prestados aos clientes;
2. Estreitar os laços entre a comunidade e a CERCISIAGO.
3. Aumentar a eficiência dos recursos humanos, investindo na formação e melhoria contínua;
4. Investir em estruturas físicas, equipamentos e processos de inovação;

5. Reforçar os sistemas de informação, comunicação e imagem;
6. Consolidar as parcerias existentes e incrementar parcerias estratégicas;
7. Implementar medidas de gestão e organização internas de reforço à qualidade, e melhoria contínua da Organização;
8. Criar condições de sustentabilidade e de desenvolvimento sustentável da CERCISIAGO.

Valores

Os valores constantes neste Código de Conduta e Ética não podem ser entendidos como componentes de uma mera declaração de boas intenções. Devem, muito pelo contrário, ser sentidos como princípios e regras que, pelo facto de serem observados, vividos e garantidos por todos os colaboradores da CERCISIAGO, se tornem inseparáveis da sua identidade, da sua actividade e da sua responsabilidade social constituindo condição necessária para o respectivo sucesso.

Respeito

A CERCISIAGO preconiza o respeito pela individualidade, interesses, necessidades e privacidade de todos os seus clientes e famílias e fomenta entre os colaboradores o diálogo, a compreensão e o respeito pelo ponto de vista do outro.

Afectividade

A CERCISIAGO promove e incentiva os afectos nas relações pessoais como premissa para o bem-estar bio-psico-social e sentimento de pertença dos clientes.

Inserção/Participação

A CERCISIAGO promove o direito à convivência não segregada dos seus clientes e o acesso aos recursos disponíveis aos demais cidadãos. Implementa intervenções decisivas e incisivas quer no processo de desenvolvimento do sujeito, quer no processo de reajuste da realidade social. Garantindo, desta forma, a defesa dos seus direitos individuais, de pessoas e de cidadania.

Seriedade/Integridade

A CERCISIAGO abstém-se de receber de terceiros qualquer espécie de benefícios (pagamentos e favores) susceptíveis de criarem a quem os presta expectativas de favorecimento nas suas relações com a Instituição.

Sentimento de pertença (amor à camisola).

A CERCISIAGO promove o envolvimento afectivo dos colaboradores pelo trabalho desenvolvido com os seus clientes. Este envolvimento traduz-se na melhoria contínua dos serviços prestados e na vontade dos colaboradores participarem voluntariamente em actividades sociais destinadas à angariação de fundos, à divulgação do trabalho desenvolvido e à sensibilização da comunidade em geral para a problemática da deficiência.

Código de Conduta e Ética

Capítulo Primeiro

Âmbito de aplicação

Artigo 1.º - Âmbito pessoal

1. Todos os colaboradores da CERCISIAGO estão comprometidos com este Código.
2. O presente Código de Conduta e Ética, adiante designado por «Código», é aplicável a todos os colaboradores da CERCISIAGO no desempenho das funções profissionais que, em cada momento, lhes estejam atribuídas pela Direcção, dentro dos limites decorrentes dos respectivos contratos, da legislação aplicável, bem como da sua posição hierárquica.
3. O Código obriga igualmente, na parte aplicável, os membros da Direcção, 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 CERCISIAGO).
4. Para tal, por colaboradores deve entender-se todos os membros dos órgãos sociais, quadros e restantes intervenientes com a CERCISIAGO.

Artigo 2.º - Âmbito material

Tendo em conta a especificidade das actividades e das finalidades estatutárias da CERCISIAGO, o presente Código integra o conjunto de regras e princípios gerais de ética e conduta profissional que se aplicam a todos os colaboradores da CERCISIAGO, nas relações entre si e clientes.

Capítulo Segundo

Acompanhamento – Comissão de Ética

Artigo 3.º - Comissão de Ética

1. É criada uma Comissão de Ética, constituída por cinco elementos (três elementos internos à Instituição e dois elementos externos) a designar por Deliberação da Direcção da CERCISIAGO que tem a seu cargo a implementação e o acompanhamento do presente Código de Conduta e Ética, bem como a sua interpretação e o esclarecimento de dúvidas ou casos omissos.
2. A violação das regras estabelecidas no presente Código de Conduta e Ética é passível de procedimento disciplinar ou outra sanção aplicável à situação.

Artigo 4.º - Mandato da Comissão de Ética

1. O mandato dos membros da Comissão de Ética coincide com o período de mandato da Direcção que a nomeou e é exercido em condições de total isenção, autonomia, independência e sem qualquer vinculação hierárquica.

Artigo 5.º - Funcionamento da Comissão de Ética

1. Todos os colaboradores, clientes, encarregados de educação/representantes legais e fornecedores da CERCISIAGO, assim como quaisquer entidades públicas e privadas, representantes da comunidade em geral e cidadãos a título individual, podem dirigir-se directamente à 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 CERCISIAGO.

2. A Comissão de Ética disporá de endereço postal e electrónico próprio que serão objecto da mais ampla divulgação, garantindo-se o sigilo integral no tratamento de todos os casos por parte da Comissão.

Capítulo Terceiro

Princípios de Ética e Conduta Profissional

Artigo 6.º - Princípios gerais

1. Os colaboradores devem conduzir a sua actuação pela lealdade para com a CERCISIAGO, bem como devem ser idóneos, independentes e não atender a interesses pessoais, devendo evitar situações susceptíveis de originar conflitos de interesses.
2. Os colaboradores devem ainda comportar-se de forma a promover, manter e a reforçar a confiança dos clientes, encarregados de educação/representantes legais e da comunidade na CERCISIAGO, contribuindo para o seu eficaz funcionamento e para a afirmação de uma posição institucional de rigor e de qualidade.

Artigo 7.º - Legalidade

1. No exercício das respectivas funções profissionais, os colaboradores devem actuar de acordo com a lei, para que as decisões da CERCISIAGO tenham um fundamento legal.

Artigo 8.º - Natureza das Regras

1. O Código visa garantir a prática de condutas profissionais de elevado padrão ético 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 9.º - Não discriminação

1. A CERCISIAGO reprovava qualquer forma de discriminação, condenando ainda qualquer forma de assédio sexual ou psicológico, de conduta verbal ou física de humilhação, de coacção ou de ameaça.
2. No tratamento de pedidos de terceiros, na instrução de processos e na tomada de decisões, os colaboradores devem garantir o respeito pelo princípio da igualdade de tratamento.
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.

Artigo 10.º - Proporcionalidade

1. Os colaboradores devem contribuir para que as decisões sejam adequadas e eficazes ao objectivo pretendido.

Artigo 11.º - Abuso de competências

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

2. Os colaboradores devem, nomeadamente, 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 CERCISIAGO.

Artigo 12.º - Imparcialidade e independência

1. Os colaboradores devem ser imparciais e independentes, abstendo-se de qualquer acção que prejudique arbitrariamente os clientes e o público, 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, directa ou indirectamente ou por interesses de qualquer natureza.
3. A independência e a imparcialidade são incompatíveis com o facto de um colaborador ou um dos membros da sua família solicitar, receber ou aceitar, de fonte externa à CERCISIAGO, de um subordinado ou superior hierárquico, quaisquer benefícios, recompensas, remunerações ou ofertas que excedam um valor meramente simbólico, e que de algum modo estejam relacionados com a actividade que os colaboradores desempenham na CERCISIAGO.

Artigo 13.º - Diligência e eficiência

1. Os colaboradores devem cumprir com zelo, eficiência e da melhor forma possível as funções profissionais que lhe estejam atribuídas e os deveres que lhe sejam impostos pela CERCISIAGO, bem como ser coerentes no seu comportamento com as decisões e as orientações da Direcção.

Artigo 14.º - Transparência

1. A CERCISIAGO assume o compromisso de respeitar, nas suas relações internas e externas, o princípio da transparência. Entenda-se por transparência qualquer atitude, relação e/ou comunicação actual, objectiva, verdadeira, clara, completa e oportuna, respeitando as disposições legais, regulamentares e contratuais aplicáveis, designadamente o princípio da igualdade de tratamento dos clientes, dos outros colaboradores e associados.

2. As relações da Cercisiago com os vários serviços da comunidade e parceiros são pautadas por este princípio.

3. As informações destinadas à comunicação social devem ser autorizadas e formalizadas em conformidade com os regulamentos internos da CERCISIAGO.

4. A CERCISIAGO como Cooperativa de Solidariedade Social compromete-se a prestar contas das suas actividades e dos recursos geridos aos seus associados e parceiros.

5. A CERCISIAGO valoriza o processo de comunicação interno, disseminando informações relacionadas com a valorização profissional dos seus colaboradores e das decisões da Direcção.

Artigo 15.º - Confidencialidade

1. Sem prejuízo do princípio de transparência previsto no Código, os colaboradores não podem ceder, revelar, utilizar ou referir, directamente ou por interposta pessoa, quaisquer informações relativas à actividade da CERCISIAGO ou ao exercício das suas funções profissionais, quando aquelas sejam consideradas como confidenciais em função da sua natureza e conteúdo pela Direcção e Coordenadores das respectivas Respostas Sociais.

2. O sigilo profissional aplica-se a todos os colaboradores, especialmente nas situações em que, pela sua importância ou legislação existente, não devam ser do conhecimento do público em geral.
3. Os colaboradores devem sempre actuar com discrição em relação a factos e informações a que tenham acedido durante o exercício das suas funções.

Artigo 16.º - Eficiência e correcção

1. No relacionamento com o público, os colaboradores devem evidenciar disponibilidade, eficiência, correcção e cortesia, tentando assegurar que, na medida do possível, os clientes e o público obtenham as informações que solicitam.
2. Nas respostas a cartas, chamadas telefónicas e correio electrónico, os colaboradores devem tentar responder da forma mais rigorosa, oportuna e completa possível às questões que lhes sejam colocadas, devendo, no caso de não serem responsáveis pelo assunto em questão, dirigir o cliente e o público para o colaborador adequado.
3. Se ocorrer um erro que prejudique os direitos de terceiros, os colaboradores devem comunicar imediatamente esse facto aos seus superiores hierárquicos e procurar corrigir, de forma expedita, as consequências negativas do seu erro.

Capítulo Quarto

Conflitos de interesses e incompatibilidades

Artigo 17.º - Conflitos de interesses

1. Os colaboradores têm a responsabilidade e devem evitar qualquer situação susceptível de originar, directa ou indirectamente, conflitos de interesses com a CERCISIAGO.
2. Por interesse pessoal ou privado entende-se qualquer potencial vantagem para o próprio, para os seus familiares e afins, para o seu círculo de amigos, para outro colaborador da CERCISIAGO, para empresa em que tenha interesses ou instituição a que pertença.
3. Existe conflito de interesses actual ou potencial, sempre que os colaboradores tenham um interesse pessoal ou privado, em determinada matéria que possa influenciar o desempenho imparcial e objectivo das suas funções profissionais.
4. Os eventuais conflitos de interesses de qualquer colaborador sujeito ao regime deste Código, deverão ser imediatamente comunicados, à Direcção, com o objectivo de assegurar o desempenho imparcial e transparente.
5. Os colaboradores não podem utilizar qualquer informação privilegiada que obtenham por virtude das suas funções.

Artigo 18.º - Relações com fornecedores

1. Os colaboradores com responsabilidades na selecção do fornecimento de bens ou de serviços para a CERCISIAGO, 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 afectar a capacidade do colaborador para prosseguir as funções profissionais que lhe estão atribuídas ou afecte a sua capacidade de imparcialidade e independência.

Artigo 19.º - Actividades externas

1. Os colaboradores podem exercer quaisquer actividades fora do seu horário de trabalho, sejam ou não remuneradas, desde que tais actividades não interfiram negativamente com as suas obrigações para com a CERCISIAGO ou não possam gerar conflitos de interesses.
2. O exercício de actividades remuneradas deverá ser previamente comunicado, por escrito, à Direcção.
3. O exercício de actividades externas, remuneradas ou não remuneradas, excepto actividades científicas ou académicas, será sempre considerado incompatível com a actividade da CERCISIAGO, quando o empregador em causa, seja fornecedor da CERCISIAGO, no contexto das actividades referidas.

Artigo 20.º - Actividades científicas e académicas

1. No exercício de actividades 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 actividades da mesma natureza.
2. Quando o tema se relacione com o âmbito das suas funções profissionais e seja relativo ao funcionamento da CERCISIAGO, deverá ser autorizado pela Direcção.

3. Os contributos científicos ou académicos são prestados a título pessoal e não envolvem a CERCISIAGO, de modo algum devendo os colaboradores aparentar representar uma posição oficial da CERCISIAGO, excepto se previamente autorizados pela Direcção.

Artigo 21.º - Actividades políticas

1. No exercício de actividades políticas, os colaboradores devem preservar a independência da CERCISIAGO e não comprometer a sua capacidade e a sua aptidão para prosseguir as funções profissionais que lhes foram atribuídas pela Direcção.
2. Os colaboradores não podem exercer actividades de natureza política durante o horário de trabalho, exceptuando os casos previstos na lei.

Artigo 22.º - Actividades de trabalho voluntariado

1. Actividades de trabalho voluntário são apoiadas pela CERCISIAGO.

Capítulo Quinto

Relações externas e representação

Artigo 23.º - Respeito pela Lei e pela Regulação

1. Os colaboradores da CERCISIAGO devem respeitar todas as normas legais e regulamentares aplicáveis à actividade das respostas sociais. Não podem ser praticados quaisquer actos violadores das diferentes disposições normativas.

Artigo 24.º - Relacionamento com as Entidades Financiadoras

1. As Respostas Sociais da CERCISIAGO 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 25.º - Comunicação social

1. Nos assuntos relacionados com a actividade e a imagem pública da CERCISIAGO, os colaboradores não devem 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 Direcção.
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 Direcção, sempre que pretendam escrever artigos para jornais ou revistas ou concedam entrevistas à rádio ou à televisão relacionadas com as suas funções profissionais na CERCISIAGO.

Artigo 26.º - Relacionamento com Clientes, Fornecedores e outras Entidades

1. Os colaboradores devem lutar activamente contra todas as formas de corrupção, activa 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 clientes ou fornecedores.

Artigo 27.º - Relacionamento com outras instituições

1. As Respostas Sociais da CERCISIAGO devem manter, nas relações institucionais com outras entidades ou organizações, nacionais e internacionais, uma postura activa e participativa, apoiando iniciativas que se enquadrem no âmbito das suas actividades e acrescentem valor para a CERCISIAGO e para os seus colaboradores.
2. Os contactos, formais ou informais, com representantes de outras instituições públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, devem sempre reflectir as orientações e as posições da CERCISIAGO, se estas já tiverem sido definidas, devendo os colaboradores 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 CERCISIAGO sobre determinado assunto quando se pronunciarem a título pessoal.

Capítulo Sétimo

Protecção de dados e documentos

Artigo 28.º - Protecção de dados

1. 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 Directiva nº 95/46/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de Outubro de 1995, relativa à protecção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento dos dados pessoais e à livre circulação desses dados.

2. Os colaboradores não podem utilizar dados pessoais para fins ilícitos ou transmitir esses dados a pessoas não autorizadas.

Capítulo Oitavo

Relações Internas

Artigo 29.º - Relações entre os colaboradores

1. No exercício das suas funções, os colaboradores da CERCISIAGO devem 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 devem respeitar o cumprimento das instruções dos superiores hierárquicos e o respeito pelos canais hierárquicos apropriados.
3. No seu relacionamento profissional, os colaboradores da CERCISIAGO devem promover a troca de informação utilizando os canais adequados, a cooperação e fomentar o espírito de equipa.
4. Os colaboradores devem, designadamente, manter outros colegas intervenientes no mesmo assunto ao corrente dos trabalhos em curso e permitir-lhes dar o respectivo contributo.
5. São contrárias ao tipo de lealdade que se espera dos colaboradores da CERCISIAGO, a não revelação a superiores e colegas de informações indispensáveis para o decurso dos trabalhos, sobretudo com o objectivo de obter vantagens pessoais, o fornecimento de informações falsas, inexactas ou exageradas, a recusa em colaborar com os colegas e a demonstração de uma atitude de obstrução.

6. Os colaboradores que desempenhem funções de direcção, coordenação ou de chefia devem instruir os seus subordinados de uma forma clara e compreensível, oralmente ou por escrito.
7. Os colaboradores da CERCISIAGO que, por qualquer forma, contribuam para a geração de uma decisão devem ser solidários com o decisor, assumir as suas responsabilidades e manter-se solidários na execução da mesma.

Artigo 30.º - Segurança e Bem-estar no Trabalho

1. A CERCISIAGO 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 CERCISIAGO informar atempadamente os seus superiores hierárquicos ou os serviços responsáveis da ocorrência de qualquer situação irregular susceptível de poder comprometer a segurança das pessoas, instalações ou equipamentos.

Artigo 31.º - Utilização dos recursos da CERCISIAGO

1. Os recursos das Respostas Sociais da CERCISIAGO devem ser usados de forma eficiente, com vista à prossecução dos objectivos definidos e não para fins pessoais ou outros, devendo os colaboradores zelar pela protecção e bom estado de conservação do património, procurando sempre maximizar a sua produtividade.
2. Os colaboradores devem respeitar e proteger o património da CERCISIAGO e não permitir a utilização abusiva por terceiros dos serviços e/ou das instalações.

3. Todo o equipamento e instalações da CERCISIAGO, independentemente da sua natureza, apenas podem ser utilizados para uso institucional, salvo se a utilização tiver sido explicitamente autorizada pela Direcção.
4. Os colaboradores devem, também, no exercício da sua actividade, adoptar todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de limitar os custos e despesas da CERCISIAGO, com a finalidade de permitir a utilização mais eficiente dos recursos disponíveis.

Artigo 32.º - Recurso a Actividades Ilegais e Ilícitas

1. O recurso a meios ou actividades ilegais ou ilícitas por parte de um colaborador, com ou sem objectivo de retirar benefícios a título próprio ou para terceiros, é condenado pela CERCISIAGO.

Capítulo Nono

Responsabilidade Social

Artigo 33.º - Responsabilidade Social e Desenvolvimento Sustentável

1. Porque a sua actividade se repercute na comunidade onde se insere, a CERCISIAGO deve promover políticas que desenvolvam a responsabilidade social – quer na dimensão interna quer na dimensão externa – designadamente, através da participação em acções 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, económica e social.

Capítulo Décimo

Divulgação, aplicação e cumprimento do Código

Artigo 34.º - Divulgação e aplicação do Código

1. A CERCISIAGO deverá adoptar medidas eficazes para informar o público sobre o presente Código, designadamente disponibilizando-o, em versão integral ou parcial, no seu sítio na Internet e estar disponível e de fácil acesso a todos.
O Código deverá ser distribuído a todos os colaboradores da CERCISIAGO.
2. Com vista ao cumprimento do disposto neste Código, os colaboradores da CERCISIAGO devem solicitar aos respectivos superiores hierárquicos as orientações que julguem necessárias, bem como o esclarecimento de quaisquer dúvidas sobre as matérias objecto do presente Código.
3. Todos os funcionários, clientes e colaboradores ficam vinculados ao cumprimento das disposições deste Código após a sua entrada em vigor. Constitui falta grave, passível de procedimento disciplinar, ou outro aplicável, a violação deste Código.
4. O desconhecimento não isenta de responsabilidade quem desrespeitar, por acção ou omissão, qualquer das disposições regulamentares.

Nota:

Quando confrontados com situações complicadas, em que não sabemos como agir, devemos parar e analisar toda a informação que detemos, e consultar mais referências, de forma a ponderar sobre a melhor decisão a tomar.

Devemos, ainda, responder às seguintes questões:

- As minhas dúvidas são baseadas em factos verificáveis, ou apenas em suposições e rumores?
- Onde, ou de quem, recebi esta informação?
- Sinto que esta informação está correcta e expõe a CERCISIAGO a algum risco?
- Se esta informação fosse relatada pela Comunicação Social, sentir-me-ia constrangido?

A chefia directa representa normalmente um bom ponto de partida no caso de se estar perante um problema ético.

Aprovado em Assembleia Geral do dia 21 de Dezembro de 2009.

A Direcção

_____	_____
_____	_____

Código de Ética é um instrumento criado para orientar o desempenho das empresas e instituições nas suas acções e interacções com os seus públicos.
