



Centro Social de Alfarelos



PO ISE

PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



PO APMC

PROGRAMA OPERACIONAL DE
APOIO ÀS PESSOAS MAIS CARENCIADAS

CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA

PO APMC

Centro Social de Alfarelos



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu



UNIÃO EUROPEIA

Fundo de Auxílio Europeu
às Pessoas mais Carenciadas



Centro Social de Alfarelos



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



PO APMC
PROGRAMA OPERACIONAL DE
APOIO ÀS PESSOAS MAIS CARENCIADAS

INTRODUÇÃO

O Código de Ética e de Conduta do Programa de Apoio às Pessoas Mais Carentes (POAPMC) do Centro Social de Alfarelos (CSA) consigna um conjunto de princípios subjacentes a toda a sua atuação enquanto entidade Mediadora do Concelho de Soure, nomeadamente a relação com a Autoridade de Gestão (AG), clientes, entidades fornecedoras e restantes stakeholders.

São objetivos fundamentais deste Código:

- a) Contribuir para a promoção do desenvolvimento de melhores práticas de conduta e ética, com vista à excelência;
- b) Divulgar os princípios de atuação subjacente à execução do Programa, junto do público-alvo, de forma a gerar transparência, reforçando a confiança pública na integridade e qualidade do desempenho individual dos/as colaboradores/as e, conseqüentemente, da AG como um todo.

1. OBJETO E ÂMBITO

O Código de Ética e Conduta do CSA estabelece um conjunto de princípios e regras sobre ética profissional, relativos ao exercício de funções dos/as seus/suas colaboradores/as, às relações entre si e com terceiros.

Este Código aplica-se a todos/as os/as Colaboradores/as, independentemente da sua função, vínculo ou posição hierárquica.

2. PRINCÍPIOS ÉTICOS

Os/as Colaboradores/as devem exercer a sua atividade em obediência aos seguintes princípios:

Legalidade - os/as Colaboradores/as devem atuar em conformidade com aos princípios constitucionais e de acordo com a lei, o direito e as orientações do PO APMC;

Serviço público - os/as Colaboradores/as devem encontrar-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos/ãs, prevalecendo de forma maior o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo;

Justiça e Imparcialidade – no exercício da sua atividade, os/as Colaboradores/as devem tratar de forma justa e imparcial todos/as os/as cidadãos/ãs, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade;



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu



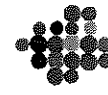
UNIÃO EUROPEIA
Fundo de Auxílio Europeu
às Pessoas mais Carentes



Centro Social de Alfarelos



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



PO APMC
PROGRAMA OPERACIONAL DE
APOIO ÀS PESSOAS MAIS CARENCIADAS

Igualdade - os/as Colaboradores/as devem atuar de modo a não privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de dever, qualquer sujeito, regendo-se por critérios não discriminatórios;

Proporcionalidade – no exercício da sua atividade, os/as Colaboradores/as só podem exigir aos cidadãos/ãs o indispensável à realização da atividade administrativa, adotando discriminação positiva em situações que assim o obriguem, com vista à adequação e proporcionalidade da atuação aos objetivos a realizar e às tarefas a desenvolver;

Colaboração e Boa Fé - os/as Colaboradores/as devem colaborar com quaisquer pessoas ou entidades, por forma a alcançar o resultado mais adequado possível ao cumprimento da sua missão;

Informação e Qualidade - os/as Colaboradores/as devem prestar todas as informações e/ou esclarecimentos solicitados de forma mais completa, clara, rigorosa, afável e célere possível, respeitando a lei e regulamentação vigentes;

Lealdade – no exercício da sua atividade, os/as colaboradores/as devem agir de forma leal, solidária e cooperante entre si, para com as pessoas e entidades parceiras, com especial atenção ao rigor, integridade e credibilidade, promovendo a confiança pública;

Integridade - os/as Colaboradores/as devem atuar, em qualquer circunstância, com retidão de caráter, honestidade pessoal e profissional e respeito pelos/as demais, não podendo adotar quaisquer atos que possam de algum modo prejudicar os/as restantes colaboradores/as ou a pessoas ou entidades com as quais se relacione e que desacreditem a sua função e a dos Programas;

Competências e Responsabilidade - os/as Colaboradores/as devem executar as funções que lhes estão atribuídas de forma responsável e competente; devem munir-se de conhecimentos necessários à execução dos trabalhos e atuar no sentido do aperfeiçoamento contínuo dos seus conhecimentos técnicos e da qualidade do trabalho prestado.

3. NORMAS DE CONDUTA

3.1. DEVERES GERAIS DE CONDUTA

Os/as Colaboradores/as devem conhecer e agir segundo os mais elevados padrões de competência requeridos e de desempenho, promovendo práticas de atividade profissional de excelência. Devem ainda, adotar uma atitude proativa a favor da qualidade do serviço, da melhoria contínua, numa adaptação permanente à mudança.



Centro Social de Alfarelos



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



PO APMC
PROGRAMA OPERACIONAL DE
APOIO ÀS PESSOAS MAIS CARENCIADAS

- c) Utilizar de forma racionada os meios disponibilizados, minimizando os custos decorrentes da sua atuação e maximizando a qualidade e os resultados pretendidos;
- d) Implementar políticas de proteção do meio ambiente, contribuindo para a sustentabilidade.

3.6. PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

Todos/as colaboradores/as têm o dever legal de reportar irregularidades, incluindo a denúncia dos casos de suspeita de fraude, nomeadamente à Entidade Coordenadora e, cumulativamente, à Polícia Judiciária, ao Ministério Público ou a qualquer outra autoridade judiciária ou policial, de que tenham conhecimento. A infração, nestes casos, é, assim, passível de dupla responsabilidade – disciplinar e penal.

O CSA assegurará que todos/as os/as Colaboradores/as que denunciam casos de suspeita de fraude não serão objeto de represálias, de tratamento discriminatório ou não equitativo ou de eventuais sanções, por parte dos/as demais colaboradores/as.

3.7. RELAÇÕES INTERNAS

As relações entre colaboradores/as devem basear-se na lealdade, honestidade, respeito mútuo e cordialidade, promovendo espírito de equipa, entreajuda, partilha de informação e conhecimento, espírito crítico e postura construtiva na resolução de problemas, gerando um clima de confiança.

3.8. RELAÇÕES EXTERNAS

No exercício das suas funções, os/as Colaboradores/as devem propiciar o bom relacionamento com terceiros, atuando com isenção, equidade e segundo critérios de objetividade, sendo diligentes e cooperantes na realização do interesse público.

Devem prestar ao PO APMC e a outros organismos competentes em matéria de investigação criminal (Polícia Judiciária e Ministério Público) as informações ou outros esclarecimentos de interesse justificado que lhes sejam solicitados, de forma clara e compreensível, salvaguardando o dever de sigilo.

4. APLICAÇÃO DO CÓDIGO

Os/as Colaboradores/as comprometem-se a cumprir com o disposto no presente Código, propondo, sempre que oportuno, iniciativas que contribuam, designadamente, para o reforço dos objetivos de confiança e probidade.

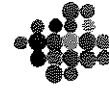
O CSA assegurará que, periodicamente, é renovado o compromisso de adesão ao presente Código por parte de todos/as os/as Colaboradores/as.



Centro Social de Alfarelos



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



PO APMC
PROGRAMA OPERACIONAL DE
APOIO ÀS PESSOAS MAIS CARENCIADAS

Alf

3.2. CONFIDENCIALIDADE DA INFORMAÇÃO

os/as Colaboradores/as estão abrangidos ao sigilo, mesmo após a cessação das funções. Estão excluídas desta obrigação a prestação de informações sem caráter de confidencialidade, necessárias ao correto desempenho das suas funções.

Os/as Colaboradores/as não poderão, em qualquer circunstância, disponibilizar ou utilizar, em proveito próprio ou de terceiros direta ou indiretamente, as informações a que têm ou tenham tido acesso.

Os/as Colaboradores/as que acedam a dados pessoais relativos a pessoas singulares ou coletivas ficam obrigados/as a respeitar as disposições legalmente previstas relativamente à proteção de dados.

3.3. CONFLITOS DE INTERESSE

É estritamente proibido aos /às colaboradores/as usufruírem, direta ou indiretamente, de benefícios (para os próprios, familiares ou rede social) decorrentes do exercício de funções que influenciem, direta ou indiretamente, o desempenho imparcial e objetivo das respetivas funções.

Os/as Colaboradores/as ficam, assim, obrigados a informar sobre a sua situação em matéria de conflitos de interesse. Para tal, deverão preencher e assinar a Declaração de Conflitos de Interesse, publicada em anexo ao presente Código, devendo atualizá-la sempre que ocorra alguma alteração. A informação contida nesta declaração é confidencial.

Cabe ao CSA adotar as medidas consideradas necessárias para a resolução de eventuais conflitos de interesse.

3.4. PRESENTES E CONVITES PESSOAIS

Os/as Colaboradores/as não devem aceitar, quer para si próprios/as, quer em nome de outrem, presentes ou outras ofertas que possam influenciar, que visem influenciar, ou que possam ser interpretadas como uma forma de influenciar o seu trabalho.

3.5. UTILIZAÇÃO DOS RECURSOS

Os/as Colaboradores/as devem garantir a boa utilização dos recursos públicos disponibilizados para o desempenho das funções, o que pressupõe, nomeadamente:

- a) Respeitar a conservação e utilização adequada dos recursos;
- b) Respeitar, proteger e não fazer uso abusivo dos bens, equipamentos e instalações dos Programas, utilizando-os estritamente para o desempenho de funções;



Centro Social de Alfarelos



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



PO APMC
PROGRAMA OPERACIONAL DE
APOIO ÀS PESSOAS MAIS CARENCIADAS

O desrespeito ou incumprimento por parte de qualquer colaborador/a das normas de conduta constantes deste Código deve ser reportado superiormente e pode fazer correr o/a infrator/a em responsabilidade disciplinar ou outra.

5. PUBLICITAÇÃO

O presente Código é objeto de publicação no site do CSA e divulgado através da afixação nas instalações de suporte aos serviços.

O Presidente da Direção

Pedro Alexandre das Neves Ribeiro

