

CÓDIGO ÉTICO DE CONDUTA DOS DIRIGENTES E COLABORADORES DA CÁRITAS DIOCESANA DE COIMBRA

PREÂMBULO

As obrigações de transparência e de responsabilização que recaem sobre a Caritas Diocesana de Coimbra, enquanto Instituição de Solidariedade Social, de referência diocesana e nacional, a qual tem como Missão ser um instrumento da Igreja, promovendo e defendendo a dignidade humana e prestando serviços de forma próxima, reflexiva e sustentável, impõem que o comportamento dos seus colaboradores seja orientado por princípios de natureza ética e deontológica que traduzam elevados padrões de conduta moral e profissional.

Neste ensejo, a Caritas Diocesana de Coimbra assenta a sua missão nos valores do Humanismo, Pessoaalidade, Profissionalismo, Compromisso, Transparência, Caridade, Dignidade da Pessoa, Universalidade e Criatividade, almejando sempre ser uma referência pela qualidade e capacidade de ser pioneira nos serviços que presta à comunidade de forma próxima, reflexiva e sustentável.

Na prossecução deste compromisso, considerando o já previsto e contemplado no Código de Conduta vigente na Instituição com vista à Prevenção e Combate à Prática de Assédio no Trabalho, o presente Código de Conduta pretende alargar o espetro de atuação, tendo por objetivo não só fixar as regras de ética e conduta profissional dos colaboradores da Caritas Diocesana de Coimbra, nas relações entre si e com terceiros, mas também estabelecer um regime geral de prevenção da corrupção, introduzindo novas exigências à luz da atual realidade legal e setorial, ajustando o presente ao que se entende hoje serem as melhores práticas.

Pretende-se, assim, que o presente Código se constitua como uma referência quanto ao padrão de conduta exigível na Caritas Diocesana de Coimbra, por forma a promover e reforçar relações de confiança entre colaboradores, bem como entre estes e os beneficiários dos serviços prestados e desenvolvidos pela Caritas Diocesana de Coimbra nos vários tipos de equipamentos e ações sociais que promove, assim como ainda junto daqueles que fornecem bens e serviços à Instituição.

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

O presente Código de Ética de Conduta é aplicável a os dirigentes e a todos os colaboradores da Caritas Diocesana de Coimbra, independentemente da natureza do vínculo laboral ou do regime de exercício de funções.

Artigo 2.º

Objeto

1. O Código de Conduta da Caritas Diocesana de Coimbra compreende o conjunto de princípios e regras gerais vinculativos de ética profissional e de conduta que se impõem aos seus destinatários e constitui uma referência aos terceiros que com ela se relacionam no que ao padrão exigível aos dirigentes e colaboradores da Caritas Diocesana de Coimbra concerne.
2. O presente Código não torna inexigível o cumprimento e respeito pelas normas determinadas nomeadamente pelo Código do Trabalho e legislação conexas.

Artigo 3.º

Princípios gerais

Os dirigentes e colaboradores da Caritas Diocesana de Coimbra devem observar, no desempenho das suas funções, as melhores práticas no respeito pelos princípios fundamentais consagrados na Constituição da República Portuguesa e na restante legislação aplicável, nomeadamente os da legalidade, justiça e imparcialidade, competência, igualdade, proporcionalidade, transparência, boa fé e responsabilidade, por forma a garantir a integridade, a independência, a credibilidade, a eficácia e eficiência no exercício das competências que lhes estão cometidas.

CAPÍTULO II

PRINCÍPIOS DE ÉTICA E CONDUTA PROFISSIONAL

Artigo 4.º

Diligência profissional e relações entre os colaboradores

1. Os dirigentes e colaboradores da Caritas Diocesana de Coimbra devem orientar a sua conduta de acordo com os princípios do humanismo, dignidade, solidariedade, boa-fé e responsabilidade desempenhando as suas funções com lealdade, zelo, eficiência, profissionalismo, transparência, cortesia e respeito no trato; assegurando o cumprimento e o respeito pelas orientações emanadas pelo Ordinário do Lugar e superiores hierárquicos respetivamente.
2. A apresentação e integração dos colaboradores da Caritas Diocesana de Coimbra deve ser devidamente planeada e adequada ao exercício das suas funções, por forma a contribuir para uma melhor prestação, um bom ambiente de trabalho e uma boa imagem e reputação da Caritas Diocesana de Coimbra.
3. Os colaboradores da Caritas Diocesana de Coimbra devem identificar e fornecer aos seus superiores hierárquicos e colegas, em tempo útil, e de forma completa e rigorosa, todas as informações que possam ser relevantes para o resultado e a eficácia da sua prestação e o bom nome e confiança da Caritas Diocesana de Coimbra junto dos seus utentes e clientes.
4. Os colaboradores devem, designadamente, manter outros colegas, intervenientes no mesmo assunto ou processo ao corrente dos trabalhos em curso, bem como permitir-lhes dar o respetivo contributo.
5. Sem prejuízo dos deveres de confidencialidade, sigilo profissional e de proteção de dados, a que se acham normalmente obrigados, os colaboradores da Caritas Diocesana de Coimbra não devem fazer circular informação sensível, com origem interna ou externa, para além do necessário ao exercício das suas funções, mormente quando a mesma seja classificada como confidencial ou reservada.

Artigo 5.º

Dever de diligência

1. Os colaboradores devem providenciar no sentido de criar as condições necessárias para que uma decisão sobre pretensões jurídicas ou outras, dirigidas à Caritas Diocesana de Coimbra, seja tomada de forma adequada e justa, e dentro dos prazos

legais aplicáveis, com a celeridade possível atentos os especiais conhecimentos setoriais dos colaboradores da Cáritas Diocesana de Coimbra.

2. Caso seja dirigido à Cáritas Diocesana de Coimbra um pedido que não possa, atenta a sua complexidade ou das questões que suscita, ser objeto de decisão num prazo razoável, os colaboradores devem de imediato informar os seus superiores hierárquicos, por forma a informar o requerente nesse sentido.

Artigo 6.º

Fundamentação das decisões

1. Todas as decisões emanadas pela Cáritas Diocesana de Coimbra devem ser fundamentadas, nos termos da lei, apresentando um padrão que reflita os especiais conhecimentos setoriais dos colaboradores.
2. Os dirigentes e colaboradores devem evitar tomar decisões ou posições com base em argumentos pessoais ou tendo por base conhecimentos privados não demonstrados.

Artigo 7.º

Utilização dos recursos

1. Os colaboradores da Cáritas Diocesana de Coimbra devem respeitar e proteger o património da Instituição, não fazendo uso ou não permitindo a utilização abusiva por terceiros daquele, bem como adotar todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de limitar os custos e as despesas, a fim de permitir uma utilização eficiente dos recursos disponíveis.
2. A internet deve ser utilizada para efeitos profissionais, não podendo haver lugar a utilizações pessoais, sobretudo quando abusivas, isto é, suscetíveis de colocar em causa a produtividade.
3. No quadro da política ambiental da Cáritas Diocesana de Coimbra, os colaboradores devem adotar as melhores práticas de proteção do ambiente, nomeadamente promovendo uma gestão eco eficiente, de forma a minimizar o impacto ambiental das suas atividades, e uma utilização responsável dos seus recursos.

Artigo 8.º

Proteção de Informação e Dados Pessoais

1. Os colaboradores da Cáritas Diocesana de Coimbra são responsáveis por salvaguardar toda a informação a que acedem no exercício da sua atividade, quer se

trate de dados respeitantes a pessoas singulares ou coletivas, designadamente os relativos a colaboradores da Caritas Diocesana de Coimbra, a utentes e clientes, ou a fornecedores.

2. Devem, ainda, os colaboradores da Caritas Diocesana de Coimbra respeitar as disposições legais e regulamentares aplicáveis, nomeadamente em matéria de sigilo profissional e de proteção de dados.
3. O acesso e tratamento de dados pessoais, pelos colaboradores da Caritas Diocesana de Coimbra, deve respeitar os direitos dos seus titulares, obedecendo aos princípios e regras consagrados no Regulamento Geral de Proteção de Dados.

Artigo 9.º

Proibição de assédio

1. Os dirigentes e colaboradores devem abster-se de praticar quaisquer condutas ou práticas discriminatórias, intimidatórias ou ofensivas, de natureza física, verbal ou não verbal, diretas ou indiretas, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger o outro, afetar a sua dignidade ou obter vantagens.
2. Consideram-se comportamentos discriminatórios os comportamentos que se relacionem, nomeadamente, com a etnia, o território de origem, o género, a idade, a incapacidade ou os atributos físicos, a orientação sexual, as opiniões, a ideologia política ou a religião.
3. É considerado assédio o comportamento indesejado, manifestado através de palavras ou atitudes, de carácter moral ou sexual de conteúdo ofensivo ou humilhante, que tenha como objetivo afetar a integridade física e/ou psicológica de uma pessoa, diminuir a sua autoestima ou criar um ambiente intimidatório, hostil, humilhante e desestabilizador.
4. Quando tal seja possível, de acordo com critérios de prudência e razoabilidade, devem os colaboradores impedir ou fazer cessar atos de assédio ou pressão abusiva de que tenham conhecimento direto, designadamente através de comunicação ao seu superior hierárquico, ou, quando tal não seja adequado, à Direção da Caritas Diocesana de Coimbra, e em último caso, considerando o agente em causa, às autoridades competentes para o efeito.
5. O colaborador que comunique ou impeça atos de assédio ou pressão abusiva, procedendo de acordo com a prudência e razoabilidade prevista, não pode ser prejudicado a qualquer título por essa conduta.

CAPÍTULO III

INDEPENDÊNCIA E CONFLITOS DE INTERESSES

Artigo 10.º

Independência, ofertas e hospitalidade

1. Os colaboradores da Caritas Diocesana de Coimbra devem agir única e exclusivamente de acordo com as instruções e orientações recebidas desta, sem prejuízo do disposto nos seus Estatutos e de regimes legais imperativos aplicáveis à sua atuação.
2. Sem prejuízo das acumulações legalmente autorizadas e das situações expressamente acordadas com a Direção da Caritas Diocesana de Coimbra, o respeito pelo princípio da independência é incompatível com o recebimento a título pessoal de quaisquer remunerações, de carácter pecuniário ou outro, pelo exercício de uma atividade externa realizada em nome da Caritas Diocesana de Coimbra, bem como da aceitação de quaisquer convites, ofertas, transporte ou alojamento nas situações não permitidas pelo presente Código de Conduta.
3. As ofertas recebidas por colaboradores da Caritas Diocesana de Coimbra em nome desta, que não sejam permitidas pelo número anterior, mas cuja recusa possa ser interpretada como uma quebra de respeito interinstitucional, devem ser aceites em nome desta e entregues à Direção da Caritas Diocesana de Coimbra.
4. O colaborador que receba, independentemente da sua vontade, ofertas não permitidas segundo o estabelecido no n.º 2 deve comunicar tal facto, de imediato e por escrito, ao respetivo superior hierárquico e proceder à sua imediata restituição através da Direção da Caritas Diocesana de Coimbra.

Artigo 11.º

Conflitos de interesses

1. Os colaboradores da Caritas Diocesana de Coimbra devem evitar incorrer em qualquer situação que possa originar, direta ou indiretamente, potenciais conflitos de interesses, ou que possa razoavelmente conduzir um terceiro a presumir a sua existência, mesmo que efetivamente tal não suceda.
2. Excluem-se das situações previstas no número anterior os relacionamentos comerciais padronizados com prestadores ou fornecedores que correspondam à mera contratualização e aceitação de bens e ou serviços.



3. Sem prejuízo dos impedimentos legais, o recrutamento e negociações relativas a perspectivas de emprego ou aceitação de cargos na Caritas Diocesana de Coimbra devem acautelar a prevenção de conflitos de interesses e ser efetuadas com integridade e discrição.
4. O colaborador em situação de potencial conflito de interesses deve informar, por escrito, a Direção da Caritas Diocesana de Coimbra.
5. A informação prevista no número anterior é prestada a título confidencial e só pode ser utilizada para a gestão de um conflito de interesses potencial ou para efeitos de eventual procedimento disciplinar
6. Sempre que a situação seja considerada materialmente relevante pela Direção, o colaborador da Caritas Diocesana de Coimbra que se encontre numa situação de potencial conflito de interesses encontra-se impedido de participar em qualquer processo que afete o processo ou entidades envolvidas.

CAPÍTULO IV

RELACIONAMENTO EXTERNO

Artigo 12.º

Posição institucional

1. Nos contactos com quaisquer entidades, sejam estas de natureza privada ou pública, ou com o público em geral, não devem ser refletidas quaisquer opiniões pessoais, mas a posição institucional da Caritas Diocesana de Coimbra, se esta já estiver definida.
2. Se a referida posição institucional ainda não tiver sido definida, e apenas quando absolutamente necessário, pode ser adiantada uma opinião profissional pessoal, mas preservando sempre uma eventual posição posterior da Caritas Diocesana de Coimbra sobre a matéria.
3. O disposto nos números anteriores não pode prejudicar a isenção e autonomia técnica perante a entidade patronal dos colaboradores da Caritas Diocesana de Coimbra.
4. Quando autorizada qualquer intervenção pública a título pessoal, o colaborador da Caritas Diocesana de Coimbra deve referenciar ser da sua exclusiva responsabilidade o teor da mesma.

Nd

5. Os colaboradores da Caritas Diocesana de Coimbra não podem explorar ou parecer explorar em seu proveito pessoal a menção ao exercício de função ou de cargo na Caritas Diocesana de Coimbra.

Artigo 13.º

Relacionamento com os utentes e consumidores

Os colaboradores da Caritas Diocesana de Coimbra devem, no seu relacionamento com os utentes e consumidores, cumprir os requisitos de disponibilidade, eficiência, rigor técnico, correção pessoal e cooperação administrativa.

Artigo 14.º

Relacionamento com entidades externas

1. No relacionamento com as entidades públicas e privadas, os colaboradores da Caritas Diocesana de Coimbra devem observar, no desempenho das suas funções, as orientações e posições da Caritas Diocesana de Coimbra, atuando com independência sem prejuízo do bom relacionamento com essas entidades.
2. Os colaboradores da Caritas Diocesana de Coimbra não devem fornecer informações relativas às atividades em curso, para além do funcionalmente necessário, antes da deliberação oficial da Direção e da sua comunicação formal às partes interessadas.

Artigo 15.º

Relacionamento com fornecedores

Os colaboradores da Caritas Diocesana de Coimbra não podem utilizar o exercício da sua função para obterem, direta ou indiretamente, qualquer benefício pessoal por parte dos fornecedores contratados por esta instituição.

Artigo 16.º

Relacionamento com a comunicação social, publicações, eventos públicos e participação em redes ou comunidades virtuais

1. A concessão de entrevistas, a participação em fóruns, redes sociais ou contextos similares deve pautar-se por critérios de sobriedade, discrição e prudência por forma a preservar a reputação e credibilidade da Caritas Diocesana de Coimbra.

2. Nos que respeita aos assuntos relacionados com a atividade da Caritas Diocesana de Coimbra, os colaboradores não devem fornecer informações consideradas como confidenciais ou que não estejam ao dispor do público em geral, salvo a pedido da Direção ou com autorização expressa desta.

CAPÍTULO V

FORMAÇÃO

Artigo 17.º

Formação e sensibilização

1. A Caritas Diocesana de Coimbra, através da sua Equipa de Formação, deverá integrar no Plano de Formação anual ações de formação interna de sensibilização e formação no âmbito da ética e deontologia profissionais, bem como, das políticas e prevenção da corrupção e infrações conexas implementados.
2. Todos os colaboradores deverão frequentar pelo menos uma dessas ações a cada três anos, contando a participação nas mesmas como horas de formação contínua.
3. No caso de colaboradores recém-contratados ou de estágios profissionais, devem estes, preferencialmente, frequentar no início das suas funções uma ação de formação no domínio da ética e deontologia profissional.

CAPÍTULO VI

PUBLICAÇÃO, APLICAÇÃO, REVOGAÇÃO E VIGÊNCIA

Artigo 18.º

Aplicação

1. Os colaboradores da Caritas Diocesana de Coimbra devem respeitar as disposições do presente Código, podendo solicitar por intermédio dos respetivos superiores hierárquicos, ou da Direção, as orientações que julguem necessárias, bem como o esclarecimento de quaisquer dúvidas.
2. Os dirigentes, as chefias e os colaboradores com maior graduação na categoria profissional devem, através da sua conduta e de forma dialogada, empregar especial diligência no cumprimento das disposições do presente Código, por forma a inculcar em todos os aspetos do trabalho e da organização os valores que o enformam,



valorizando profissionalmente a Cáritas Diocesana de Coimbra e os seus colaboradores.

Artigo 19.º

Responsabilidade disciplinar, civil e criminal

A violação dos deveres previstos no presente Código por parte de qualquer colaborador sem prejuízo de outras consequências legais, é suscetível de gerar responsabilidade civil, disciplinar ou criminal associada a atos de corrupção e infrações conexas, conforme as sanções aplicáveis, designadamente as identificadas no Anexo.

Artigo 20º

Sanções

1. Sem embargo de eventual responsabilidade civil e criminal que possa existir, em caso de incumprimento das regras e princípios determinados no presente Código de Ética e Conduta, poderão ser aplicadas pela Direção da Cáritas Diocesana de Coimbra, de acordo com o artigo 328.º do Código do Trabalho, as seguintes penas disciplinares:
 - a) Repreensão;
 - b)) Repreensão registada;
 - c) Sanção pecuniária;
 - d) Perda de dias de férias;
 - e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
 - f) Despedimento sem indemnização ou compensação.
2. A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:
 - a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
 - b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;
 - c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

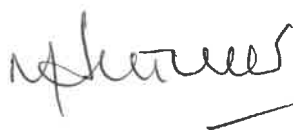
Artigo 21.º

Entrada em vigor e revisão

1. O presente Código Ético de Conduta é aprovado pela Direção da Cáritas de Coimbra e publicado, na sua página da internet e na intranet, entrando em vigor no décimo dia seguinte ao da sua aprovação.
2. O Código de Ética e Conduta é revisto a cada três anos, ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica da Instituição.

Aprovado em reunião de Direção a 10 de fevereiro de 2025

O Presidente da Direção



Prof. Doutor Manuel de Jesus Antunes

