



Código de Conduta

Índice

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Preâmbulo..... | 3 |
| Capítulo I - Disposições Gerais..... | 3 |
| Artigo 1.º - Âmbito e Aplicabilidade..... | 3 |
| Capítulo II – Princípios e Valores..... | 4 |
| Artigo 2.º - Princípios Éticos..... | 4 |
| Artigo 3.º - Valores Éticos..... | 4 |
| Capítulo III – Normas de Conduta..... | 4 |
| Artigo 4.º - Relacionamento Interpessoal..... | 4 |
| Artigo 5.º - Relacionamento com os Clientes / Utentes / Formandos e seus significativos..... | 5 |
| Artigo 6.º - Responsabilidade Social..... | 5 |
| Artigo 7.º - Compromisso Ambiental..... | 5 |
| Artigo 8.º - Sigilo Profissional..... | 6 |
| Artigo 9.º - Proteção de Dados Pessoais..... | 6 |
| Artigo 10.º - Formação e Desenvolvimento..... | 6 |
| Artigo 11.º - Conservação do Património..... | 7 |
| Artigo 12.º - Comunicação Interna e Externa..... | 7 |
| Artigo 13.º - Cruzamento de Informações entre Entidades..... | 7 |
| Artigo 14.º - Relacionamento com a Comunicação Social..... | 7 |
| Artigo 15.º - Sistema de Gestão Documental..... | 7 |
| Artigo 16.º - Infração Disciplinar e Sanções..... | 7 |
| Capítulo IV – Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho..... | 8 |
| Artigo 17.º - Comportamentos Ilícitos..... | 8 |
| Artigo 18.º - Regime de Proteção ao Denunciante e Testemunhas..... | 8 |
| Artigo 19.º - Publicidade da Decisão..... | 8 |
| Artigo 20.º - Comunicação de Queixas de Assédio em Contexto Laboral..... | 8 |
| Capítulo V – Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas..... | 9 |
| Artigo 21.º - Impedimentos e Conflitos de Interesse..... | 9 |
| Artigo 22.º - Acumulação de Funções..... | 10 |
| Artigo 23.º - Regime de Ofertas..... | 10 |
| Artigo 24.º - Convites ou Benefícios Similares..... | 10 |
| Artigo 25.º - Desmaterialização..... | 11 |
| Artigo 26.º - Combate à Fraude e Corrupção..... | 11 |
| Artigo 27.º - Comunicação de Irregularidades..... | 11 |
| Artigo 28.º - Avaliação da Qualidade dos Serviços..... | 11 |
| Capítulo VI – Disposições Finais..... | 12 |
| Artigo 29.º - Alterações ao Regulamento..... | 12 |
| Artigo 30.º - Normas Complementares..... | 12 |
| Artigo 31.º - Casos Omissos..... | 12 |
| Artigo 32.º - Legislação Aplicável..... | 12 |
| Artigo 33.º - Entrada em Vigor..... | 12 |

Código de Conduta

Preâmbulo

O Código de Conduta, representa, na Cercipenela - Cooperativa de Educação, Reabilitação, Capacitação e Inclusão de Penela, adiante designada abreviadamente por Cercipenela, um documento de referência para todos os membros dos Órgãos Sociais e colaboradores/as, visando proporcionar uma visão geral de reconhecimento do exemplo de transparência, responsabilidade e rigor, assim como garantir a salvaguarda da integridade moral e ética dos seus colaboradores/as, assegurando o direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

A par do Regulamento Interno da Cercipenela e demais orientações dos órgãos de gestão, o presente documento constitui-se como um dos pilares permanentes dos valores que estruturam a imagem da Instituição e o reforço do seu clima e da sua cultura organizacional.

Pelo exposto, passa a ser compromisso interno da Cercipenela, a defesa de um conjunto de princípios, tendo em consideração a realidade, os valores e o contexto das práticas institucionais, assumindo-se o presente Código como um instrumento privilegiado de orientação e resolução, garantindo a sua conformidade com as práticas legais.

Capítulo I - Disposições Gerais

Artigo 1.º - Âmbito e Aplicabilidade

1. O presente Código de Conduta contém os princípios de atuação dos Dirigentes e Colaboradores/as da Cercipenela, ligados à instituição a título permanente ou temporário, independentemente do regime legal de constituição do respetivo vínculo, no seu relacionamento com os utentes/clientes, com os demais profissionais, com os órgãos de gestão, com os fornecedores, com todos os intervenientes na relação com as valências e serviços da Cercipenela e com os órgãos de comunicação social, entre outros.
2. Aplica-se, ainda, a todas as entidades e profissionais individuais exteriores à Cercipenela, que, no contexto das prestações de serviços e no fornecimento dos bens com que hajam contratado, desempenhem qualquer atividade ou tarefa pontual nas instalações da instituição ou atuem, por qualquer forma, em benefício do objeto da Instituição.
3. Tem, ainda aplicação junto de todos os estagiários, voluntários ou outros que desempenhem quaisquer atividades de apoio, dentro da instituição ou fora dela.
4. A aplicação do Código não isenta os colaboradores da Cercipenela e demais pessoas obrigadas ao cumprimento das normas constantes do presente Código, ao cumprimento de outras disposições legais em vigor ou regulamentares aplicáveis em cada caso concreto, com as devidas adaptações, bem como a outras normas de natureza deontológica a que os profissionais estejam obrigados por inerência do exercício das respetivas profissões.

Capítulo II – Princípios e Valores

Artigo 2.º - Princípios Éticos

A Cercipenela pauta o desenvolvimento da sua atividade por princípios que constituem um elo de ligação entre a visão e a missão da Instituição, nomeadamente:

- a) Competência e responsabilidade;
- b) Profissionalismo e eficiência;
- c) Isenção e imparcialidade;
- d) Justiça e igualdade;
- e) Transparência;
- f) Respeito e boa-fé;
- g) Colaboração e participação;
- h) Lealdade e integridade;
- i) Qualidade e boas práticas.

Artigo 3.º - Valores Éticos

Ser parte integrante da Cercipenela, apela à observância de valores individuais, na busca de um todo harmonioso e responsável por cada um de quantos a constituem. A vulnerabilidade dos que são a razão da intervenção da Instituição, acrescenta responsabilidade na atenção que aos valores universais é transversal e quotidianamente devida. No enalço de um agir respeitoso, ele mesmo um valor ético fundamental para o cumprimento de uma missão com tão vastas dimensões, a Cercipenela assume como valores, que assim emergem como grandes referências institucionais:

- a) Dignidade humana;
- b) Justiça;
- c) Liberdade e responsabilidade;
- d) Direitos e deveres;
- e) Honestidade;
- f) Empatia;
- g) Lealdade;
- h) Solidariedade;
- i) Confiança.

Capítulo III – Normas de Conduta

Artigo 4.º - Relacionamento Interpessoal

1. Os colaboradores/as, estagiários e voluntários da Cercipenela devem pautar-se pela lealdade, cortesia, retidão, amabilidade e espírito de cooperação e entreatajuda, assim como objetividade e imparcialidade no desempenho das suas funções, independentemente da responsabilidade exercida.

2. Todos quantos prestem serviços na Cercipenela devem cooperar mutuamente na implementação das decisões superiormente determinadas, de forma a garantir o melhor desempenho da Instituição.
3. Os colaboradores, estagiários e voluntários da Cercipenela devem procurar a melhoria contínua do ambiente de trabalho, mitigando qualquer sentimento de intolerância ou de discriminação para com o próximo por forma a criar uma maior harmonia e prosseguir uma vida profissional e pessoal equilibrada.

Artigo 5.º - Relacionamento com os Clientes / Utentes / Formandos/as e seus significativos

1. Todos quantos prestem serviços na Cercipenela devem ter correção no seu relacionamento com os utentes/Clientes, formandos/as e ou seus significativos, assegurando-lhes o apoio, informação ou esclarecimento, sempre que seja solicitado, sobre qualquer assunto que lhes diga respeito ou sobre o qual este tenha interesse direto, pessoal e legítimo, e têm o direito de esperar dos mesmos o pleno respeito pela sua dignidade pessoal e integridade profissional.
2. Os colaboradores/as, estagiários e voluntários da Cercipenela devem prestar resposta completa e exata às questões colocadas ou garantir o encaminhamento do pedido, sempre que o assunto seja da responsabilidade ou competência de outra entidade. Devendo agir com elevado profissionalismo, respeito e correção com os utentes/clientes, formandos/as e seus significativos, atuando de forma a proporcionar-lhes um serviço e apoio eficaz e eficiente.

Artigo 6.º - Responsabilidade Social

1. A Cercipenela compromete-se a respeitar o princípio da igualdade de oportunidades e a não admitir qualquer forma de discriminação individual, que seja incompatível com a dignidade da pessoa humana, nomeadamente, em razão do género, origem, etnia, orientação sexual e confissão política e/ou religiosa.
2. A Instituição adota um plano de igualdade, conducente a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar as discriminações e a permitir a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.
3. A Cercipenela cumpre as normas de segurança, higiene e bem-estar no local de trabalho, proporciona a prevenção, proteção e promoção da saúde dos trabalhadores e colaboradores.
4. A Cercipenela reconhece a relevância do desenvolvimento de ações que visem a proteção dos colaboradores/as, estagiários e voluntários de comportamentos de terceiros que possam atentar contra a sua dignidade, condenando qualquer forma de coerção física ou verbal

Artigo 7.º - Compromisso Ambiental

A Cercipenela assume como objetivo fundamental a promoção, controlo e adequação das atividades da Instituição às melhores práticas ambientais, com respeito pela legislação vigente e visando a prossecução de uma estratégia que respeite e proteja o meio ambiente. Atualmente está pragmatizada não só nos princípios deste compromisso como também na execução de práticas onde estão envolvidos todos os seus colaboradores/as, utentes/clientes e ainda no trabalho de sensibilização da comunidade .

Artigo 8.º - Sigilo Profissional

1. Os colaboradores/as, estagiários e voluntários da Cercipenela devem guardar sigilo profissional relativamente a dados pessoais e qualquer informação direta ou indiretamente relacionada com todos a quem se prestam serviços, assim como dos profissionais, de que tenham conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas.
2. O regime geral de sigilo profissional deve integrar, quando necessário, um regime especial de registo e segregação de acesso a dados pessoais, conforme a natureza da intervenção, bem como um regime específico sobre a manutenção desse dever após a cessação de funções.
3. O dever de sigilo profissional deverá ceder, nos termos legais aplicáveis, perante a obrigação de comunicação ou denúncia de factos relevantes às instâncias externas administrativas reguladoras, inspetivas, policiais e judiciais.
4. O dever de sigilo profissional não deverá, sem prejuízo da legislação aplicável, impedir a comunicação de irregularidades, nomeadamente situações que prefigurem erros ou omissões que possam prejudicar os destinatários da atuação da instituição, ou a condução de ações no âmbito do controlo interno e para a melhoria contínua da qualidade.
5. Prevalece o cumprimento do dever de omitir ou revelar informação, decorrente das regras deontológicas das várias profissões.
6. O dever de sigilo profissional, considerada a necessidade de garantir a privacidade pessoal dos utentes, mantém-se mesmo após a cessação de funções.

Artigo 9.º - Proteção de Dados Pessoais

1. Aos utentes/clientes, formandos/as e seus significativos, bem como aos colaboradores/as, estagiários e voluntários, é assegurada a proteção de dados e imagem, bem como o acesso, retificação, cancelamento e oposição, nos termos das normas e regulamentação em vigor.
2. No ato de admissão, será preenchido um documento próprio, no qual são estabelecidas as formalidades e comprometimento de todas as partes, sobre o consentimento e utilização institucional dos dados pessoais.

Artigo 10.º - Formação e Desenvolvimento

1. A Cercipenela deve implementar políticas de formação e desenvolvimento contínuos de competências dos recursos humanos, com o compromisso de promover a adequada resposta às suas necessidades e expectativas, visando a satisfação dos profissionais, com o propósito de elevados níveis de competência, excelência e rigor.
2. A Cercipenela deve zelar pela excelência do capital humano, reformulando as estratégias formativas, no âmbito da formação contínua, que facilitem as aprendizagens, promovendo o desenvolvimento e a capacitação profissional, a disseminação de boas práticas e a motivação dos profissionais.
3. A Cercipenela deve incentivar a procura ativa de formação por parte dos seus colaboradores, de forma a facilitar e criar condições para o seu desenvolvimento profissional e pessoal.

Artigo 11.º - Conservação do Património

1. A Cercipenela deve conservar o seu património, não permitindo a utilização abusiva dos seus recursos materiais, por terceiros, devendo todo o equipamento e instalações, independentemente da sua natureza, apenas ser utilizados para uso oficial.
2. Os colaboradores/as, estagiários e voluntários da Cercipenela devem, no exercício da sua atividade laboral, utilizar de forma prudente e criteriosa os bens da Instituição, evitando o desperdício, bem como cumprir rigorosamente as normas de segurança

Artigo 12.º - Comunicação Interna e Externa

A Cercipenela dissemina a natureza, a missão, os valores e princípios que orientam todo o comportamento e atividade da sua Imagem e Marca Institucional. Neste sentido a Cerci tem a preocupação de que as regras e normas sejam cumpridas por todo o cidadão/ entidade/ instituição que utilize a marca Cercipenela para todo e qualquer efeito.

Artigo 13.º - Cruzamento de Informações entre Entidades

A Cercipenela coopera de forma ativa com todas as autoridades de supervisão e fiscalização, satisfazendo as solicitações que lhe forem dirigidas, bem como cumprindo com as obrigações de reporte a que está sujeita, de forma verdadeira, apropriada, transparente e rigorosa, sem prejuízo do dever de confidencialidade e a proteção de dados.

Artigo 14.º - Relacionamento com a Comunicação Social

1. Nenhum colaborador da Cercipenela pode fornecer informações à comunicação social, por iniciativa própria ou a pedido, sem que esteja mandatado prévia e superiormente.
2. As informações a prestar aos meios de comunicação social devem ser de carácter informativo, devendo a postura de quem as veicula contribuir para a boa imagem da Instituição, dignificando a sua atuação e profissionalismo.

Artigo 15.º - Sistema de Gestão Documental

Os colaboradores, estagiários e voluntários da Cercipenela, devem utilizar os sistemas de gestão documental disponíveis para execução das respetivas tarefas, que permita, designadamente, o armazenamento de informação permanentemente atualizada e classificada, a pesquisa e circulação de informação, bem como uma maior segurança, por forma a alcançar e incrementar a transparência, eficiência e eficácia

Artigo 16.º - Infração Disciplinar e Sanções

1. Sempre que a Direção da Cercipenela tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de procederá à abertura de um procedimento disciplinar, que deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, tome conhecimento da infração.

2. A Direção, assim como os colaboradores/as, estagiários e voluntários da Instituição têm o dever de denunciar e comunicar aos superiores hierárquicos, quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.

Capítulo IV – Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

Artigo 17.º - Comportamentos Ilícitos

Considerando assédio “o comportamento indesejado, nomeadamente 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, humilhante ou desestabilizador”, tal como consagrado no artigo 29º do Código do Trabalho, são expressamente proibidos, por se considerarem discriminatórios e lesivos, os comportamentos suscetíveis de configurar o suprarreferido.

Artigo 18.º - Regime de Proteção ao Denunciante e Testemunhas

1. Será garantido um regime específico de proteção para o denunciante e testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio.
2. Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada, alegadamente para punir uma infração, até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.
3. É garantida a atribuição de proteção especial aos denunciantes e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente salvo quando atuem com dolo.
4. Os Colaboradores/as, estagiários e voluntários da Instituição que denunciem o cometimento de infrações ao presente Código, de que tiverem conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

Artigo 19.º - Publicidade da Decisão

Garante-se a impossibilidade de dispensa da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória quando esteja em causa a prática de assédio que constitui contraordenação muito grave podendo gerar responsabilidade penal.

Artigo 20.º - Comunicação de Queixas de Assédio em Contexto Laboral

1. A Autoridade para as Condições do Trabalho (www.act.gov.pt) e a Inspeção-Geral de Finanças (<http://www.igf.gov.pt>), disponibilizam endereços eletrónicos próprios para receção de queixas de assédio em

contexto laboral e informação nos respetivos sítios na Internet sobre identificação de práticas de assédio e sobre medidas de prevenção, de combate e de reação a situações de assédio.

2. A prática de assédio por parte dos elementos dos Órgãos Sociais, de responsáveis de Gestão e/ou Coordenação, ou outros Responsáveis por Serviços da Cercipenela, denunciada à Autoridade para as Condições no Trabalho (ACT), figurará entre os exemplos de justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador.

Capítulo V – Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas

Artigo 21.º - Impedimentos e Conflitos de Interesse

1. Todos os colaboradores, estagiários e voluntários, devem pautar a sua atuação pelo escrupuloso cumprimento dos limites de responsabilidade que lhes estão atribuídos e usar o poder que lhes tenha sido delegado de forma não abusiva, orientado para a consecução dos objetivos de intervenção da Cercipenela e não para a obtenção de vantagens pessoais.
2. Os colaboradores/as, estagiários e voluntários devem informar os superiores hierárquicos sempre que, no relacionamento com fornecedores e similares, estes tenham ligações diretas ao profissional ou a familiares próximos.
3. Todos quantos detenham vínculo laboral com Cercipenela devem abster-se de exercer quaisquer funções fora da Cercipenela sempre que estas atividades ponham em causa o cumprimento dos seus deveres ou possam colidir ou interferir na sua atividade enquanto colaboradores, respeitando o regime legal em vigor em matéria de acumulação de funções, bem como no Regulamento Interno da Instituição.
4. Há conflito de interesses sempre que os colaboradores tenham interesse pessoal ou patrimonial em decisão que seja da sua competência, em cuja preparação participem ou que de algum modo possam influenciar, ou aparentar influenciar, o desempenho imparcial das suas funções. Por interesse pessoal ou patrimonial entende-se qualquer vantagem, ainda que meramente potencial para si próprios ou para outrem.
5. Os colaboradores devem respeitar o regime legal dos impedimentos, escusas ou suspeições e devem declarar a existência de conflitos de interesse, nos termos dos procedimentos e condições previstas na legislação em vigor.
6. Não pode haver lugar a decisões por quem se encontre numa situação de conflito de interesses, quando se verifique uma situação de impedimento ou numa situação que seja fundamento de escusa ou suspeição.
7. Os colaboradores/as da Cercipenela não podem intervir, em circunstância alguma num processo decisório, sempre que estiver em causa atos e ou assinatura de contratos, em que haja direta ou indiretamente interesses pessoais, de cônjuges, parentes e afins ou de pessoas que com os colaboradores vivam em comunhão de bens, e ainda sociedades com as quais detenham direta ou indiretamente qualquer tipo de interesse ou participação.
8. Os colaboradores/as da Cercipenela que se encontrem em situação de conflito de interesses, atual ou potencial, devem tomar, imediatamente, as medidas necessárias para evitar, sanar ou fazer cessar o conflito em causa, em conformidade com as disposições do presente Código e da Lei Geral referente á matéria em apreço.
9. A resolução de conflitos de interesses respeita as disposições legais, regulamentares e contratuais em vigor.

Artigo 22.º - Acumulação de Funções

Os colaboradores devem privilegiar a dedicação exclusiva no exercício das funções na Cercipenela, apenas podendo acumular atividades, remuneradas ou não remuneradas, dentro das condições legalmente estabelecidas e previamente aprovadas pela Direção.

Artigo 23.º - Regime de Ofertas

1. Os colaboradores/as da Cercipenela não podem oferecer, solicitar, receber ou aceitar, para si ou para terceiros, quaisquer benefícios, dádivas, gratificações, recompensas, presentes ou ofertas, em virtude do exercício das suas funções, nos termos legalmente previstos, bem como devem abster-se de aceitar a oferta, a qualquer título, de bens, consumíveis ou duradouros, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade das suas funções.
2. Excetua-se, do disposto no número anterior, as ofertas entregues ou recebidas por força do desempenho de funções que se fundamentem numa mera relação de cortesia ou que tenham valor insignificante, tendo em consideração os normativos vigentes.
3. Entende-se que existe um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções, quando haja aceitação de bens de valor estimado igual ou superior a 150€ (cento e cinquenta euros), sendo esse valor contabilizado no cômputo de todas as ofertas de uma mesma pessoa, singular ou coletiva, no decurso de um ano civil.
4. Excetua-se do disposto no número anterior as ofertas de valor igual ou superior a 150€ (cento e cinquenta euros), cuja recusa possa ser encarada pelo doador como quebra de respeito interinstitucional, devendo nesses casos a aceitação fazer-se a benefício da Cercipenela e não do titular do cargo.
5. A aceitação das ofertas, nos termos do número anterior, fica condicionada à adesão expressa da Direção da Cercipenela, a qual deverá ser previamente deliberada à receção da oferta, sempre que as circunstâncias o permitirem.
6. O acesso público ao registo das ofertas de valor igual ou superior a 150€ (cento e cinquenta euros), será disponibilizado através nos Serviços Administrativos da Cercipenela.

Artigo 24.º - Convites ou Benefícios Similares

1. Os colaboradores/as da Cercipenela devem abster-se de aceitar, a qualquer título, convites de pessoas singulares ou coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras, e de pessoas coletivas públicas estrangeiras, para assistência a eventos sociais, institucionais ou culturais, ou outros benefícios similares, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.
2. Entende-se que existe um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de convites ou outros benefícios similares com valor superior a 150€ (cento e cinquenta euros).
3. Excetua-se do disposto no número anterior:

a) Convites ou benefícios similares relacionados com a participação em cerimónias oficiais, conferências, congressos, seminários, feiras ou outros eventos análogos, quando correspondam a usos sociais e políticos consolidados, quando exista um interesse público relevante na respetiva presença ou quando os dirigentes sejam expressamente convidados nessa qualidade, assegurando assim uma função de representação oficial que não possa ser assumida por terceiros;

b) Convites ou outros benefícios similares da parte de Estados estrangeiros, de organizações internacionais ou de outras entidades públicas, no âmbito de participação em cimeira, cerimónia ou reunião formal ou informal, e os dirigentes sejam expressa e oficialmente convidados nessa qualidade.

4. Para os efeitos previstos no número anterior, o interesse público na presença dos convidados ou beneficiários similares será reconhecido pelo Conselho de Administração, quando não haja sido já previamente reconhecido pela tutela.

Artigo 25.º - Desmaterialização

Todos os pedidos, comunicações, notificações e pagamentos entre os interessados e a Cercipenela, são, sempre que possível, efetuados por meios eletrónicos, com vista a simplificar processos e procedimentos, promovendo, assim, uma adequada utilização dos recursos, melhoria da qualidade e do rigor da informação, rapidez de acesso aos dados em condições de segurança e no respeito pela privacidade dos utentes/clientes, formandos/as e seus significativos.

Artigo 26.º - Combate à Fraude e Corrupção

É proibido a qualquer trabalhador ou colaborador por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres profissionais

Artigo 27.º - Comunicação de Irregularidades

Com o objetivo de promover uma cultura de transparência e responsabilização, o sistema de comunicação de irregularidades da Cercipenela destina-se à receção e tratamento, de forma direta e confidencial, de comunicações de irregularidades sobre a organização e funcionamento da Instituição apresentadas pelos demais órgãos estatutários, colaboradores/as, voluntários e estagiários, bem como utentes/clientes ou formandos/as e cidadãos em geral.

Artigo 28.º - Avaliação da Qualidade dos Serviços

Com vista a avaliar o grau de satisfação dos serviços prestados, a Cercipenela recorre anualmente a um Processo de Avaliação do Grau de Satisfação dos utentes/clientes/ e restantes partes Interessadas, realizado através de questionário e, posteriormente, procedendo ao tratamento dos dados e à divulgação dos resultados obtidos aos seus profissionais e utentes, através dos meios de comunicação institucional.

Capítulo VI – Disposições Finais

Artigo 29.º - Alterações ao Regulamento

Revisões e/ou alterações ao presente Código, serão publicadas na página de internet da Instituição, além de estar disponível para consulta, por todos quantos colaborem ou usufruam dos serviços da Cercipenela, em suporte de papel nos edifícios onde funcionam as diferentes respostas sociais.

Artigo 30.º - Normas Complementares

Como complemento ao presente documento (Código de Conduta), são ainda considerados fundamentais, na orientação sobre os princípios que regem o funcionamento quotidiano deste serviço, uma série de documentos, que vão desde os regulamentos, políticas, sistemas, aos planos e relatórios (estratégicos e de atividades), código de ética e outros documentos, que são o alicerce do modelo organizativo da Cercipenela e que dada a sua natureza e importância, devem ser do conhecimento de todos.

Artigo 31.º - Casos Omissos

Os casos omissos ao presente Código serão regulados pela Direção da Cercipenela, tendo em conta as disposições e princípios consagrados no Código Cooperativo, nos Estatutos e demais legislação aplicável.

Artigo 32.º - Legislação Aplicável

O presente regulamento cumpre o disposto na legislação em vigor à data da sua revisão.

Artigo 33.º - Entrada em Vigor

O presente Código entra em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação pela Direção de acordo com as normas vigentes.