CERCIPENICHE

COOPERATIVA DE EDUCAÇÃO, REABILITAÇÃO, CAPACITAÇÃO E INCLUSÃO, CRL

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Aprovado em Assembleia Geral a 25/03/2025, Ata Nº 66

Índice

1. Introdução 3
2. Caracterização da Cercipeniche 3
3. Conceito 5
4. Enquadramento 6
5. Âmbito de Aplicação 6
6. Normas de Conduta Ética 7
7. Direitos e Deveres da Pessoa Colaboradora 10
8. Divulgação e compromisso 16
9. Conflito de Interesses 17
10. Prevenção, Deteção e correção de Irregularidades e Fraudes 19
11. Mecanismos de Denúncia e Suspeita de Fraude 19
12. Consequências e Sanções 19
13. Divulgação e compromisso 19

1. Introdução

O Código de Ética e Conduta da Cercipeniche é um documento que define os princípios e normas que devem orientar o comportamento de todas as pessoas colaboradoras, voluntárias, dirigentes e parceiros da Organização. O objetivo é garantir um ambiente ético, transparente e respeitoso, que fortaleça a confiança dentro e fora da Cercipeniche, como uma Organização sólida no cumprimento da sua missão, centrada nas pessoas e na qualidade dos serviços prestados.

A ética não é apenas um princípio abstrato, mas sim um compromisso diário que orienta as nossas ações, decisões e relações. Desta forma, procuramos criar um ambiente onde a dignidade, a equidade e a inclusão sejam princípios fundamentais, refletidos nas ações e cultura organizacional. Uma cultura organizacional forte e alinhada com os nossos valores promove um ambiente de trabalho harmonioso, estimula a inovação e reforça o compromisso com a nossa missão de promover a inclusão e a qualidade de vida das pessoas que apoiamos.

Todas as pessoas envolvidas são responsáveis por conhecer e cumprir este Código, promovendo uma cultura organizacional baseada na ética e na responsabilidade social.

2. Caracterização da Cercipeniche

A Cercipeniche é uma Cooperativa de Solidariedade Social, com sede em Peniche, criada em 1977, com o objetivo de tornar a escola acessível a crianças e jovens com deficiência intelectual, para os quais o Sistema Educativo não tinha, na altura, qualquer resposta. A Cercipeniche é hoje, uma Organização dinâmica e aberta à comunidade, com muitos serviços e valências de apoio que acompanham as pessoas e as famílias ao longo da vida.

Procuramos ser uma estrutura moderna do ponto de vista das metodologias e dos instrumentos, da gestão, incentivando práticas de reflexão contínua ao nível da qualidade dos serviços, da eficácia e da eficiência das nossas intervenções.

Missão

Promover a capacitação e inclusão de pessoas com deficiência e outras pessoas da comunidade visando o exercício pleno dos direitos de cidadania.

Visão

Ser uma Organização determinante na construção de uma Comunidade Inclusiva, promotora da Igualdade e da Cidadania.

Valores

Cooperação - é a ação de trabalhar em conjunto para alcançar objetivos comuns, envolvendo a união de esforços, conhecimentos e recursos para superar desafios e alcançar resultados que seriam difíceis de obter individualmente.

Inclusão - é o processo de garantir equidade no acesso aos direitos e oportunidades justas e plenas de participação em todos os aspetos da vida social, política e económica da sociedade, visando reduzir as desigualdades.

Inovação - é a criação ou aplicação de novas ideias, métodos, processos ou tecnologias que trazem melhorias significativas e agregam valor a produtos, serviços ou processos na vida das pessoas que apoiamos.

Solidariedade – é o princípio de agir coletivamente em prol do bem-estar e da inclusão na comunidade, desenvolvendo ações e projetos que visem reduzir desigualdades, promovendo uma cidadania ativa e os direitos de todas as pessoas.

Sustentabilidade - é a prática de conduzir as atividades organizacionais de forma a equilibrar o crescimento económico com a responsabilidade ambiental e social, garantindo recursos e bem-estar para as gerações futuras.

3. Conceito

Um Código de Ética de uma Organização social é um conjunto de diretrizes que orienta o comportamento ético dos seus membros, voluntários, pessoas colaboradoras e dirigentes. Serve como um guia para assegurar que as ações da Organização estejam alinhadas com valores morais e princípios éticos, contribuindo para uma gestão transparente, responsável e com integridade.

O Código de Ética da Cercipeniche integra um conjunto de princípios éticos e deontológicos que norteiam comportamentos e atitudes que todas as pessoas colaboradoras devem assumir na sua vida profissional e cooperativa, independentemente da sua função e atividade, de modo a assegurar o cumprimento da Missão, Visão e Valores da Organização.

O Código de Ética, mais do que um documento fechado de carácter normativo, deve ser entendido como o referencial permanente dos valores que estruturam a construção da identidade da Cercipeniche e do reforço da sua cultura organizacional, considerando a pessoa humana como o primeiro e o mais elevado de todos os valores, prevalecendo sobre os demais interesses.

A adoção de condutas, comportamentos e procedimentos eticamente corretos é uma referência obrigatória no plano interno e no relacionamento com as pessoas apoiadas, famílias/significativos, entidades parceiras, financiadoras, clientes, fornecedores e comunidade em geral, designadas por Partes Interessadas.

A Cercipeniche coloca a dignidade e o valor da pessoa humana acima de qualquer outro interesse. Esse princípio é essencial para o trabalho em áreas sociais, onde o foco é o bem-estar e o desenvolvimento das pessoas.

A adoção de comportamentos eticamente corretos é uma "referência obrigatória", evidenciando o compromisso com os valores mencionados em todas as interações.

A Organização valoriza as pessoas colaboradoras investindo no desenvolvimento das suas competências e na criação de um ambiente de trabalho adequado, que fortaleça suas habilidades e promova a ética.

Esse enfoque em valores como a centralidade da pessoa, o rigor ético, a transparência e a responsabilidade social reforça o papel do Código de Ética como um pilar para a identidade da Cercipeniche e como guia para a construção de uma cultura organizacional sólida e orientada para o bem-estar humano.

4. Enquadramento

O Código de Ética da Cercipeniche estabelece uma base sólida fundamentada em valores éticos e na Política de Ética e Bem-Estar, buscando aprofundar a consciência ético-moral de todas as pessoas envolvidas na sua missão de promover uma comunidade inclusiva. Ao orientar a conduta das pessoas colaboradoras, este documento define padrões éticos para o relacionamento com as partes interessadas (pessoas apoiadas, clientes, famílias, entidades parceiras, financiadoras, fornecedoras e a comunidades) visando um compromisso coletivo com os valores e objetivos da organização.

Durante a elaboração deste Código, foram levados em consideração importantes referências legais e direitos fundamentais, como a **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, a **Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência**, a **Constituição da República Portuguesa** e a **legislação laboral aplicável**. Estes documentos garantem que a atuação da Cercipeniche esteja alinhada a princípios universais de dignidade, inclusão e respeito aos direitos das pessoas.

5. Âmbito de Aplicação

O Código de Ética aplica-se a pessoas voluntárias, colaboradoras e dirigentes, qualquer que seja o seu nível hierárquico e vínculo contratual, sem prejuízo de outras disposições legais ou regulamentares aplicáveis, ou a que por inerência do exercício das suas funções as mesmas estejam obrigadas; aplica-se, ainda, com as necessárias adaptações, a pessoas colaboradoras eventuais, auditores/as externos/as e a outras pessoas que lhes prestem serviço a título permanente ou ocasional.

A Cercipeniche garante a disponibilização do Código de Ética a todas as partes interessadas, devendo as pessoas colaboradoras subscrevê-lo aquando da sua integração.

6. Normas de Conduta Ética

A Cercipeniche trabalha todos os dias para interagir de forma responsável com as diferentes partes interessadas da seguinte forma:

a) Pessoas Colaboradoras

Estabelece uma relação que visa criar um ambiente de trabalho saudável e produtivo, onde a confiança entre a Organização e as pessoas colaboradoras é construída por meio de valores como transparência, lealdade e reconhecimento. Destaca o incentivo ao comprometimento, à responsabilidade, proatividade e à participação, com o objetivo de desenvolver uma cultura de melhoria contínua nos serviços prestados.

As políticas voltadas para os recursos humanos reforçam a busca por igualdade de oportunidades, combate à discriminação e assédio e garantem condições adequadas de higiene e segurança e a valorização do desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas colaboradoras. A Cercipeniche procura ainda destacar a importância do equilíbrio entre a vida profissional e familiar procurando um ambiente onde todas as pessoas se sintam respeitadas e apoiadas, contribuindo diretamente para a retenção de talentos e para a excelência dos serviços oferecidos pela Organização.

b) As pessoas apoiadas, clientes e/ou famílias

Com foco na antecipação da satisfação das necessidades das pessoas que apoia e famílias, adota uma abordagem que visa promover a sua capacitação, qualidade de vida e cidadania plena. Esta intervenção social é fundamentada em princípios de direitos, bem-estar e oportunidades, assegurando que cada pessoa tenha as ferramentas e condições para se desenvolver plenamente.
A Organização promove ativamente o envolvimento e a participação em decisões que afetam suas vidas, incentivando uma postura proactiva e autónoma na escolha de caminhos e soluções. Esse compromisso implica fornecer as melhores condições físicas, técnicas e humanas possíveis, a fim de criar um ambiente inclusivo, seguro e adequado ao desenvolvimento pessoal e social de todos/as.

Este modelo de atuação reflete um compromisso com a dignidade e o respeito aos direitos dos indivíduos, promovendo a inclusão social, a individualidade e a cidadania ativa, permitindo que cada pessoa construa a sua trajetória de forma plena e participativa.

A Cercipeniche adota uma clara preocupação com as pessoas que apoia, que estarão sempre em primeiro lugar, do ponto de vista da segurança, da ética e da defesa dos seus direitos, mantendo como modelos orientadores o modelo da Qualidade de Vida e Planeamento Centrado na Pessoa.

c) Entidades reguladores/financiadoras

A Cercipeniche adota uma postura de total conformidade com as disposições legais aplicáveis, assegurando que as suas ações estejam alinhadas com o interesse público e uma gestão dos recursos financeiros de forma rigorosa e transparente. Esta responsabilidade estende-se às suas relações com as entidades reguladoras e financiadoras, com as quais mantém uma postura marcada pela transparência, honestidade, abertura e total colaboração.

A Cercipeniche reforça o seu compromisso com a responsabilidade social, atuando como uma voz ativa para representar e defender os interesses e necessidades das pessoas que apoia e suas famílias. Este posicionamento fortalece a confiança institucional e garante que os recursos sejam aplicados de maneira ética e eficiente, em benefício direto das pessoas que apoia e em consonância com os objetivos da Organização. Desta forma, a Cercipeniche reafirma o seu papel social, promovendo uma gestão que combina rigor fiscal, transparência e um compromisso profundo com o bem-estar daqueles que atende.

d) Entidades parcerias

O desenvolvimento dos projetos da Cercipeniche é fundamentado numa sólida relação de cooperação e complementaridade com diversas entidades parceiras, promovendo a troca de experiências e práticas que enriquecem as iniciativas da Organização. Esta abordagem colaborativa é essencial para atender de forma eficaz às necessidades identificadas, permitindo que os projetos sejam ajustados e otimizados conforme as demandas do contexto.

A honestidade e a confiança são pilares desta parceria, garantindo que todos os envolvidos cumpram os compromissos assumidos. A Cercipeniche considera que o trabalho em parceria é

fundamental na resolução das necessidades detetadas, otimizando recursos e garantindo o respeito pelas relações com as entidades e seus objetivos.

Ao cultivar estas relações de colaboração, a Cercipeniche não apenas fortalece a sua capacidade de ação, mas também enriquece a rede de apoio disponível para a comunidade, promovendo um ambiente de troca de saberes, contribuindo para a melhoria contínua dos serviços prestados.

e) Os fornecedores

A Cercipeniche adota um processo de seleção de fornecedores que se fundamenta em critérios transparentes, justos e imparciais. Esta abordagem garante que todas as escolhas sejam realizadas com base em méritos objetivos, promovendo uma concorrência saudável e ética entre os potenciais fornecedores.

Além disso, a Organização estabelece relações com os fornecedores que se pautam pelo cumprimento rigoroso dos compromissos assumidos, alinhando-se tanto à legislação aplicável quanto ao que foi definido contratualmente. Assim, é fortalecida a confiança mútua e assegurada a conformidade legal.

Esta prática contribui para a eficiência na gestão de recursos, assegurando o trabalho com parceiros que compartilham valores de integridade e compromisso social. Ao escolher fornecedores com base nesses princípios, a Organização garante que as suas operações são sustentáveis e que os serviços prestados são de qualidade.

Todas as lógicas de definição de parcerias, angariação de fundos mediante pedidos serão obrigatoriamente centralizadas ou mediadas pelo Conselho de Administração, obedecendo a critérios rigorosos de estratégia de transparência, bem como donativos ou recolha de fundos.

f) A comunidade

A relação da Cercipeniche com a comunidade é marcada por uma postura de abertura, participação e envolvimento efetivos. A Organização compromete-se a “escutar” atentamente as necessidades e desafios que a comunidade manifesta, adotando uma abordagem proactiva para contribuir ativamente para a sua resolução. Essa interação é essencial para a identificação de problemas e oportunidades que afetam a qualidade de vida dos cidadãos.

A Cercipeniche também trabalha na mobilização de recursos e na criação de oportunidades inclusivas, promovendo um ambiente que favorece a igualdade e a justiça social. Ao incentivar a participação da comunidade nos seus projetos e iniciativas, a Cercipeniche procura fomentar mudanças de crenças e atitudes que levem a uma sociedade mais equitativa e solidária.

Por meio de parcerias e colaborações com diferentes atores sociais, a Cercipeniche amplia o seu impacto e fortalece a capacidade da comunidade de se organizar e reivindicar os seus direitos. Essa relação de confiança e respeito mútuo não só melhora a vida dos indivíduos atendidos, mas também contribui para um tecido social mais coeso e comprometido com o bem-estar coletivo.

Todas as campanhas de solidariedade, donativos ou angariações de fundos devem assentar em objetivos previamente estabelecidos, mantendo uma lógica de centralidade estratégica no Conselho de Administração, passando obrigatoriamente pelos serviços administrativos e contabilísticos.

g) Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis

A Cercipeniche empenha-se em alinhar a sua estratégia com os ODS, visando um futuro mais sustentável e equitativo. Assim, prevê uma educação e saúde de qualidade, maior justiça e paz social e trabalho digno. Prevê ainda otimizar a utilização dos recursos naturais, buscando continuamente minimizar o impacto ambiental e a sua pegada de carbono. Esta preocupação é refletida na sua abordagem estratégica, que integra estas práticas todas as suas atividades.

7. Direitos e Deveres da Pessoa Colaboradora

7.1. São Direitos da Pessoa Colaboradora:

Equidade: Todas as pessoas colaboradoras têm o mesmo reconhecimento e nenhuma poderá ser privilegiada, beneficiada, prejudicada, privada de direitos ou isenta de deveres, em razão de qualquer motivo de discriminação que atente contra os direitos humanos fundamentais.

Essa ideia está alinhada com os Direitos Humanos e com a respetiva legislação laboral, visando a proteção contra discriminação por motivos como raça, género, idade, orientação sexual, religião,

deficiência ou qualquer outra característica. Assegura que todas as pessoas colaboradoras tenham acesso igualitário aos seus direitos e sejam responsabilizadas igualmente pelos seus deveres.

Respeito e Dignidade: Todas as pessoas colaboradoras deverão exigir ser tratadas com respeito e dignidade por todas as pessoas colaboradores e clientes/famílias/entidades parceiras da Organização;

Participação: Têm o direito a participar ativamente na melhoria contínua da sua atividade e da Organização, de acordo com as suas funções e responsabilidades, ou seja, apresentar propostas, reclamações e sugestões e a ser informado/a sobre o resultado desta análise.

Direito ao Acesso à Formação e Desenvolvimento: As pessoas colaboradoras têm direito a oportunidades de formação e desenvolvimento profissional, que lhes permitam adquirir novas habilidades e progredir na carreira, conciliando, o mais possível, as suas atividades laborais com a vida familiar, num equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal.

Comunicação e Informação: Têm direito a uma comunicação horizontal e vertical aberta, honesta, clara, objetiva e isenta. A comunicação entre a Organização e outras entidades será sempre efetuada no plano institucional, ou de forma expressamente delegada, garantindo uma interlocução organizada de forma eficaz, de acordo com a imagem, segurança dos processos administrativos e regulamentação existente.

Todas as pessoas colaboradoras têm direito ao acesso a todas as informações inerentes às suas funções, organização do seu trabalho, segurança de bens e equipamentos que utiliza, bem como orientações, regulamentos e normas referentes ao seu enquadramento na Organização, à cultura organizacional e às suas funções. Têm direito a ter acesso a regulamentos e informações estruturantes da Cercipeniche e orientações referentes às suas funções.

Confidencialidade e Proteção dos Dados Pessoais: Têm direito a ver respeitados os seus dados pessoais e todas as informações respeitantes à sua vida privada. Têm também o direito à preservação da sua imagem, não permitindo a recolha de imagens sem autorização expressa ou sem conhecimento.

Direito à Segurança e Saúde no Trabalho: As pessoas colaboradoras têm o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável do ponto de vista biopsicossocial, com medidas adequadas para prevenir acidentes e doenças profissionais.

Formação e Desenvolvimento: Têm acesso a ações de formação inicial e contínua, tendo em vista o aperfeiçoamento e desenvolvimento das suas competências e às informações necessárias à boa prestação do seu desempenho.

Observar o cumprimento da legislação laboral aplicável

7.2. São deveres da Pessoa Colaboradora:

Cumprir as Normas e Regulamentos: Devem seguir as políticas, normas e regulamentos estabelecidos pela Cercipeniche, bem como as leis laborais em vigor, mantendo o bom nome da Organização, a segurança e o bem estar das pessoas apoiadas e a qualidade dos serviços prestados como prioridade. A Cercipeniche persegue a visão do Planeamento Centrado na Pessoa, bem como os modelos da Qualidade de Vida.

Executar as Tarefas com Diligência: As pessoas colaboradoras têm o dever de realizar suas atividades com competência, zelo e atenção, buscando cumprir as metas e responsabilidades designadas, com honestidade, verdade e transparência em todas as situações.

Respeitar Colegas, Superiores e Identidade Organizacional: Devem manter uma atitude respeitosa em relação a colegas, supervisores e outros membros da Organização, promovendo um ambiente de trabalho colaborativo, respeitando orientações, dentro e fora da Organização, zelando pela identidade organizacional. Em momento algum, qualquer pessoa colaboradora poderá de forma implícita ou explícita colocar o bom nome da Organização em causa ou os seus interesses, lesando ou passando uma má imagem ou não defendendo a entidade onde trabalha (dentro ou fora da Organização).

Manter a Confidencialidade: As pessoas colaboradoras têm a responsabilidade de proteger informações confidenciais da Organização e de todas as partes não divulgando dados sensíveis, não recolhendo imagens sem autorização, nem partilhando ou utilizando em contextos ou fins que não se relacionam com o objetivo da sua atividade profissional. As pessoas colaboradoras usarão da maior reserva e discrição, de modo a evitar a divulgação de factos e informações de que tenham conhecimento no exercício das suas funções, exceto nas situações legalmente previstas. Não usarão essas informações em proveito pessoal ou de terceiros. A consulta e utilização de informação e dados pessoais de clientes, famílias e pessoas colaboradoras, são reservadas a quem delas necessitem no exercício das suas funções, sendo apenas possível em conformidade com o RGPD e legislativos em vigor. Deverá ser salvaguardada a privacidade e respeitado o tempo e espaço das pessoas apoiadas e famílias, bem como o direito à reserva.

Colaborar com a Segurança no Trabalho: As pessoas colaboradoras devem seguir os procedimentos de segurança e saúde no trabalho, utilizando equipamentos de proteção e reportando condições inseguras, zelando pelos bens e equipamentos como se fossem sua propriedade.

Correta utilização de bens e equipamentos: As pessoas colaboradoras devem zelar pela correta utilização dos recursos materiais, bens, equipamentos e utensílios postos ao seu dispor, primando pela sua adequada conservação e utilização adequada às funções profissionais.

Devem utilizar os equipamentos e software, nomeadamente telefone, correio eletrónico, internet, redes sociais, para os fins relacionados com a sua função, não sendo permitido importar software não licenciado ou qualquer outro licenciado sem prévia autorização do Conselho de Administração. Não é também permitido exportar software do equipamento bem como dados e/ou informações pertencentes à Organização.

A utilização de viaturas deve obedecer a regras específicas de requisição, manutenção e abastecimento, bem como fins profissionais. Qualquer avaria, acidente ou situação anómala deverá ser imediatamente comunicada, tal como o previsto em orientações próprias.

Participar em Ações de Formação e Capacitação: As pessoas colaboradoras são incentivadas a participar em ações programas de formação e desenvolvimento profissional oferecidas pela

Organização, devendo manter-se recetivas e disponíveis para melhorar as suas aptidões e performances.

Comunicação Clara, Assertiva e Transparente: As pessoas colaboradoras devem informar seus superiores sobre quaisquer problemas ou dificuldades que possam impactar o seu trabalho, bem como relatar comportamentos inadequados ou perigosos. Devem ainda comunicar ao Conselho de Administração o exercício de outras atividades profissionais. A comunicação institucional, com parceiros ou em representação será sempre efetuada por delegação de competências do Conselho de Administração e nunca por iniciativa própria das pessoas colaboradoras.

Comprometer-se com a Pontualidade e Assiduidade: As pessoas colaboradoras devem chegar ao trabalho no horário estabelecido e cumprir as suas jornadas de trabalho de acordo com o que foi acordado.

Contribuir para o Clima Organizacional: As pessoas colaboradoras têm a responsabilidade de contribuir para um ambiente de trabalho positivo, evitando comportamentos que possam prejudicar o funcionamento da equipa ou Organização. ~

Adaptar-se a Mudanças: As pessoas colaboradoras devem estar dispostas a adaptar-se a mudanças nas políticas, procedimentos ou condições de trabalho, buscando sempre aprender e desenvolver-se.

Rigor, honestidade e Integridade - As pessoas colaboradoras devem manter altos padrões de precisão e veracidade em todas as práticas e agir de forma ética e moral em todas as circunstâncias.

Anticorrupção – As pessoas colaboradoras assumem um compromisso claro com a luta contra a corrupção em qualquer forma e circunstância, mantendo práticas honestas e justas.

Desenvolvimento Sustentável – As pessoas colaboradoras assumem a promoção de práticas que levam em conta o impacto social, económico e ambiental das ações, gerindo os recursos da melhor forma possível. Velarão pela conservação criteriosa da utilização dos recursos que lhes são facultados, evitando desperdícios e impactos negativos, e contribuindo para a aplicação dos princípios da economia circular. Sendo o tempo um dos mais importantes recursos, este deve ser

gerido e utilizado de forma racional, pelo que os momentos de trabalho devem ser planificados, monitorizados e avaliados de forma contínua e sistemática, produzindo resultados tangíveis. As pessoas colaboradoras não farão uso, direta ou indiretamente, de quaisquer bens ou propriedade intelectual da Organização em proveito pessoal ou de terceiros.

Colaboração e Boa Fé – As pessoas colaboradoras assumem colaborar com quaisquer pessoas ou entidades com as quais se relacionem por forma a alcançar o resultado mais significativo e positivo no cumprimento da sua missão e atuar por forma a não criar obstáculos ou dificuldades injustificáveis àquelas pessoas ou entidades.

Lealdade - É dever de todos/as agir de forma leal, solidária e cooperante, quer entre si, quer com as pessoas e entidades com as quais se relacionam no contexto das funções que lhes estão cometidas; devem exercer as suas funções ao serviço do interesse público, agindo com respeito e verdade para com o Conselho de Administração, gerando no público confiança na sua ação, em especial no que à sua integridade, rigor e credibilidade diz respeito. Defender publicamente a imagem e credibilidade da Organização.

Legalidade - Devem atuar em conformidade com os princípios constitucionais, de acordo com a lei e o direito, bem como com as instruções e orientações do Conselho de Administração e normas que orientam cada serviço, projeto e resposta social.

Higiene e Apresentação Individual - Não existindo regras especificas quanto à apresentação das pessoas colaboradoras, espera-se uma apresentação cuidada em termos de higiene pessoal, dentro de padrões de descrição e profissionalismo, tendo em conta as funções de relacionamento com o público e da defesa da Organização. As categorias profissionais identificadas devem apresentar vestuário de trabalho e/ou proteção individual próprio, cuidado e utilizado de acordo com as condições em que foi cedido.

Pessoas apoiadas em primeiro lugar – É missão ética de todas as pessoas colaboradoras da Cercipeniche colocar as pessoas apoiadas pela Cercipeniche em primeiro lugar, seguindo o modelo de promoção da Qualidade de Vida e do Planeamento Centrado na Pessoa, salvaguardando, em cada momento as melhores intervenções técnicas, a escolha individual, as expectativas das pessoas

e família, bem como a sua segurança, autonomia e capacitação. Apoiar as pessoas apoiadas na gestão dos seus bens, escolhas e recursos, valorizando a sua tomada de decisão e respeitando as suas opções. Promover e incentivar a sua autonomia e plena participação na comunidade, através de um projeto de vida que tenha em conta os seus desejos e expectativas. Tratar com respeito, dignidade, privacidade, não fazendo distinção.

Colaborar e envolver as famílias promovendo o interconhecimento, o aprofundamento da informação e experiências, melhorando as condições de apoio à pessoa com deficiência.

Inovação – Encontrar novas soluções para as necessidades sociais, resolvendo problemas de forma criativa, através de novas ideias e projetos. Aplicar soluções para a resolução de problemas. Contribuir eficazmente para a prestação de serviços diferenciadores.

8. Divulgação e compromisso

O compromisso da Cercipeniche com a ética e a transparência é evidenciado pelas medidas que adotamos para garantir a ampla divulgação do nosso Código de Ética. Ao disponibilizar este documento em locais estratégicos, como no site institucional e na documentação de admissão de novas pessoas colaboradoras, a Cercipeniche assegura que todas as pessoas envolvidas tenham fácil acesso às diretrizes que orientam o comportamento esperado dentro da Organização.

A vinculação de todos ao cumprimento do Código de Ética, assim que este entra em vigor, é uma demonstração clara da seriedade com que a Organização trata as suas normas. A violação deste código é considerada uma falta grave, sujeita a procedimentos disciplinares, reforçando a importância do respeito às regras estabelecidas. A Cercipeniche também enfatiza que o desconhecimento do código não isenta as pessoas colaboradoras de responsabilidade, seja por ação ou omissão, sublinhando a necessidade de uma cultura de responsabilidade e comprometimento ético em todas as suas práticas.

Essas medidas não apenas promovem um ambiente de trabalho ético e responsável, mas também fortalecem a confiança das pessoas colaboradoras, apoiadas, clientes, famílias e partes interessadas

na integridade e na missão da Cercipeniche. Através da divulgação efetiva do Código de Ética, a Organização busca cultivar uma cultura de respeito, transparência e responsabilidade, alinhada aos seus valores e objetivos institucionais.

Esta divulgação será efetuada da seguinte forma:

- Através de ações de formação e sensibilização dirigida a todas as pessoas colaboradoras;
- Divulgado no Site e pastas de acesso comum no servidor;
- Divulgado a todas as pessoas colaboradoras no âmbito do processo de Acolhimento;
- Assinatura por parte de todas as pessoas colaboradoras sobre a adesão aos princípios do documento;
- Assinatura por parte de todas as pessoas colaboradoras da Declaração de Conflito de Interesses;
- Afixação nos painéis informativos dos vários edifícios e/ou em locais de acesso público;

9. Conflito de Interesses

O conflito de interesses numa Organização ocorre quando os interesses pessoais, financeiros ou profissionais de uma pessoa colaboradora ou membro dos órgãos sociais interferem nas decisões a serem tomadas. Esse tipo de situação pode comprometer a imparcialidade e a ética, afetando a transparência e a confiança dentro da Organização.

No âmbito dos procedimentos de contratação pública, qualquer relação especial poderá assumir particular relevância, sendo passível de consubstanciar uma situação passível de conflito de interesses.

As pessoas colaboradoras e os órgãos de decisão não devem aceitar, para si ou para terceiros, presentes ou benefícios que possam ser interpretados como uma tentativa de influenciar o seu trabalho ou decisões.

No entanto, é possível aceitar cortesias ou pequenos brindes, desde que dentro de limites razoáveis e sem comprometer a integridade da pessoa colaboradora ou da Organização. Essa prática exige discernimento, transparência e bom senso. Antes de aceitar qualquer oferta, deve-se avaliar:

Fatores a considerar:

1. **Valor do presente ou benefício** – pequenos brindes como canetas, calendários ou outros, sem valor comercial relevante, são aceitáveis.
2. **Frequência -** O recebimento constante de presentes ou hospitalidades, mesmo que de baixo valor, pode ser visto como uma tentativa de influência.
3. **Relação -** Analisar se o doador é um fornecedor, cliente, concorrente ou parceiro estratégico e se a oferta pode gerar uma perceção de favorecimento.
4. **Momento da oferta -** Considerar se o momento da oferta é sensível e se coincide com um momento de tomada de decisão de negócio ou contração.
5. **Imagem e perceção pública –** Questionar qual o efeito sobre a opinião pública e a credibilidade pessoal e organizacional poderá ajudar na tomada de decisão.

Na dúvida deve ser consultado o Conselho de Administração.

Todos os convites pessoais que impliquem a participação de pessoas colaboradoras durante o horário de trabalho ou qualquer iniciativa, evento ou divulgação que implique o nome, marca ou associação à Organização deverão ser comunicados e autorizados pelo Conselho de Administração da Cercipeniche.

10. Prevenção, Deteção e correção de Irregularidades e Fraudes

Este documento será complementar ao Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas. Estas estratégias deverão identificar os riscos e as medidas preventivas necessárias para impedir a sua ocorrência e identificar os responsáveis envolvidos na gestão.

11. Mecanismos de Denúncia e Suspeita de Fraude

Todas as pessoas têm a obrigação legal de reportar qualquer suspeita de fraude, logo que tenham conhecimento sobre a mesma. A denúncia deve ser feita por escrito ou por e-mail para a pessoa responsável.

12. Consequências e Sanções

O não cumprimento dos princípios deste Código de Ética e Conduta pode resultar em medidas disciplinares, que variam de advertências a penalidades mais severas, conforme a gravidade da infração.

A Organização pode adotar sanções administrativas, civis e até criminais, se aplicável, garantindo sempre o devido processo e o respeito às normas vigentes.

13. Divulgação e compromisso

O compromisso das pessoas colaboradoras com o presente Código é formalizado pelos mesmos meios que o respetivo vínculo contratual.

Este código será divulgado a todas as pessoas colaboradoras no momento do Acolhimento e disponibilizado no site da Cercipeniche.