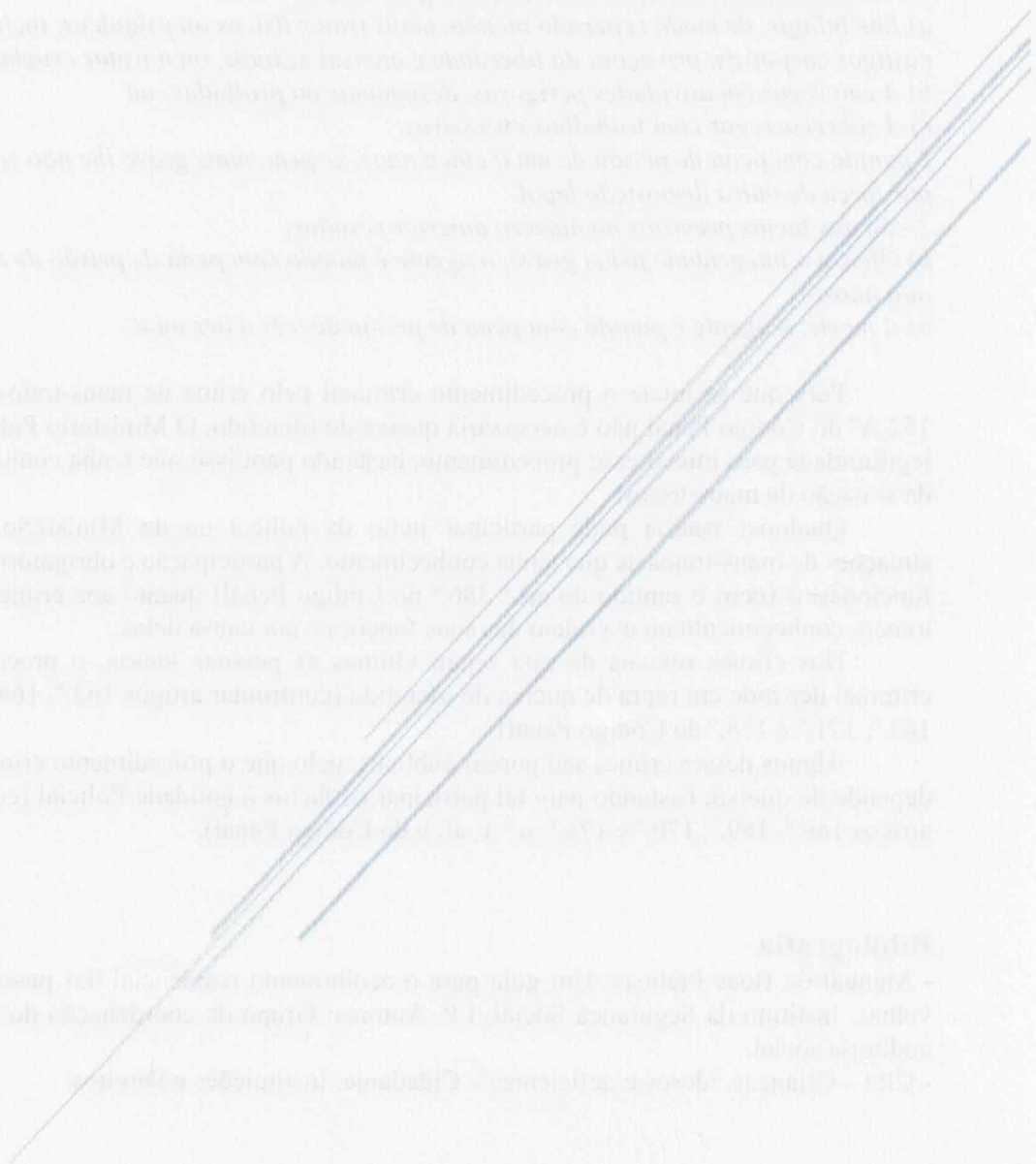


Handwritten signature in blue ink.

Handwritten number 8.

# CÓDIGO CONDUTA

## CENTRO SOCIAL PAROQUIAL SÃO JOAO DE DEUS



167. Abuso Sexual de Pessoa Internada; art.º 167.º Fraude Sexual; - art.º 169 Lenocínio: art.º 171.º - Importunação sexual).

### **Artigo 152.º do Código Penal - Violência doméstica**

#### **Artigo 152.º-A Maus-tratos**

*1 - Quem, tendo ao seu cuidado, à sua guarda, sob a responsabilidade da sua direção ou educação ou a trabalhar ao seu serviço, pessoa menor ou particularmente indefesa, em razão de idade, deficiência, doença ou gravidez, e:*

- a) Lhe infligir, de modo reiterado ou não, maus tratos físicos ou psíquicos, incluindo castigos corporais, privações da liberdade e ofensas sexuais, ou a tratar cruelmente;*
- b) A empregar em atividades perigosas, desumanas ou proibidas; ou*
- c) A sobrecarregar com trabalhos excessivos;*

*é punido com pena de prisão de um a cinco anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.*

*2 - Se dos factos previstos no número anterior resultar:*

- a) Ofensa à integridade física grave, o agente é punido com pena de prisão de dois a oito anos;*
- b) A morte, o agente é punido com pena de prisão de três a dez anos.*

Para que se inicie o procedimento criminal pelo crime de maus-tratos do art.º 152.Aº do Código Penal não é necessária queixa do ofendido. O Ministério Público tem legitimidade para iniciar esse procedimento, bastando para isso que tenha conhecimento da situação de maus-tratos.

Qualquer pessoa pode participar junto da polícia ou do Ministério Público situações de maus-tratos de que tenha conhecimento. A participação é obrigatória para os funcionários (com o sentido do art.º 386.º do Código Penal) quanto aos crimes de que tomem conhecimento no exercício das suas funções e por causa delas.

Nos crimes sexuais de que sejam vítimas as pessoas idosas, o procedimento criminal depende em regra de queixa do ofendido (confrontar artigos 163.º, 164.º, 165.º, 167.º, 171.º e 178.º do Código Penal).

Alguns desses crimes são porém públicos, pelo que o procedimento criminal não depende de queixa, bastando para tal participar os factos à entidade Policial (confrontar artigos 166.º, 169.º, 170.º e 178.º, n.º 1, al. b do Código Penal).

### **Bibliografia**

- Manual de Boas Práticas: Um guia para o acolhimento residencial das pessoas mais velhas. Instituto da Segurança Social, I.P. Autores: Grupo de coordenação do plano de auditoria social.
- CID – Crianças, idosos e deficientes – Cidadania, Instituições e Direitos.

Aprovado em reunião direção



## **CÓDIGO CONDUTA CENTRO SOCIAL PAROQUIAL SÃO JOAO DE DEUS**

O presente código de conduta estabelece o conjunto de princípios e valores em matéria de ética profissional a observar pelos colaboradores e tem como objetivo constituir uma referência para os clientes/familiares, no que respeita aos padrões de conduta da Instituição, quer no relacionamento entre colaboradores, quer no relacionamento com terceiros, contribuindo para que a Instituição seja reconhecida como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor.

A política de recursos humanos da Instituição deverá tender para a atualização permanente dos conhecimentos, da ética, do desenvolvimento do potencial e da motivação, incentivando a flexibilidade e a adaptabilidade e promovendo o mérito, a competência, a participação e o empenho.

O presente Código de Conduta constitui um elemento enquadrador da atuação relacional dos funcionários do Centro e visa constituir uma referência valorativa para a orientação do comportamento dos seus colaboradores.

### **Capítulo I**

#### **Âmbito da Aplicação**

##### **Artigo 1º**

##### **Âmbito**

1. O presente código aplica-se a todos os colaboradores, independentemente do vínculo contratual, cargo ou posição hierárquica. Aplica-se, ainda, com as necessárias adaptações, aos colaboradores eventuais, voluntários, auditores externos e a outras pessoas que lhes prestem serviço a título permanente ou ocasional. Entende-se por colaborador todas as pessoas que atuam em nome desta Instituição.
2. A aplicação do presente Código de Conduta e a sua observância não impede, nem dispensa a aplicação de outras regras de conduta ou deontológicas, de fonte legal ou de qualquer outra natureza, aplicáveis a determinadas funções, atividades ou grupos profissionais.

### **Capítulo II**

#### **Princípios Gerais**

##### **Artigo 2º**

##### **Princípios Gerais**

No exercício das suas atividades, funções e competências, os colaboradores da instituição devem atuar, tendo em vista a prossecução dos interesses da instituição e no respeito pelos princípios da legalidade, boa-fé, responsabilidade, transparência, lealdade, integridade, profissionalismo e confidencialidade, tendo em consideração a missão e as políticas de atuação em vigor na instituição.

Os princípios referidos no número anterior devem ser especialmente observados no relacionamento com entidades de regulação e supervisão, com os clientes e seus familiares, fornecedores, prestadores de serviços, órgãos de comunicação social,



entidades públicas e privadas, público em geral e nas relações internas entre os colaboradores da instituição.

#### Artigo 3º

##### Igualdade de tratamento e não discriminação

1. Os colaboradores do Centro, não devem adotar comportamentos discriminatórios, em especial, com base na etnia, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas ou convicções religiosas.
2. A instituição e os seus colaboradores pautarão a sua atuação pelos mais elevados padrões de integridade e dignidade individual, devendo denunciar qualquer prática que contrarie o disposto no número anterior.
3. Os colaboradores do Centro devem cumprir sempre com zelo, eficiência e responsabilidade os encargos e deveres que lhe sejam cometidos no exercício das suas funções.
4. O desempenho dos colaboradores do Centro deverá ser avaliado com base no mérito e nos resultados alcançados no exercício das funções, tendo em conta o cumprimento dos seus deveres.

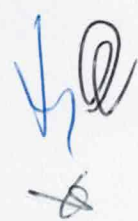
#### Capítulo III

##### - Relacionamento com o exterior

#### Artigo 5º

##### Informação e Confidencialidade

1. Os colaboradores do Centro devem guardar absoluto sigilo e reserva em relação ao exterior de toda a informação de que tenham conhecimento no exercício das suas funções que, pela sua natureza possa afetar a imagem, o interesse ou a atividade da instituição, em especial quando aquela seja de carácter confidencial.
2. A informação estratégica relativa a iniciativas da instituição e a informação relativa a utentes, fornecedores ou outros, fazem parte do património da Instituição e são sua propriedade, não podendo ser divulgados sem autorização expressa. A sua preservação é da responsabilidade de todos os membros. Os colaboradores devem proteger de idêntico modo a informação dos utentes, obtida através do contacto com estes. Os colaboradores devem abster-se de comentar factos relativos à vida da Instituição, dos seus utentes ou dos seus fornecedores cumprindo assim o seu dever de sigilo profissional. Sempre que um colaborador cessar a relação contratual com a Instituição, deve devolver todos os elementos que se encontrem em sua posse, pertencentes à Instituição, e garantir sigilo sobre a informação a que teve acesso. Qualquer elemento da Instituição que quebre a confidencialidade a que está obrigado, pode ser alvo de processo disciplinar. Cabe à Direção agir em conformidade.
3. Incluem-se nos números anteriores, nomeadamente, dados informáticos pessoais ou outros considerados reservados, informação sobre competências técnicas, métodos de trabalho e de gestão de projetos desenvolvidos pela instituição, bem como a informação reativa a qualquer projeto realizado ou em desenvolvimento, cujo conhecimento esteja limitado aos colaboradores, no exercício das suas funções ou em virtude das mesmas.
4. Salvo quando se encontrem mandatados para o efeito, os colaboradores do Centro devem abster-se de emitir declarações públicas, por sua iniciativa ou mediante solicitação de terceiros, nomeadamente quando possam pôr em causa a imagem da instituição, em especial fazendo uso dos meios de comunicação social.



## Artigo 6º

### Relações profissionais

1. Sem prejuízo do disposto quanto ao desempenho de determinadas funções ou ao exercício de cargos sociais e salvo prévia autorização dos Órgãos Sociais, nenhum colaborador poderá exercer atividade profissional em entidade externa à instituição, sempre que o seu exercício interfira com o cumprimento dos seus deveres na qualidade de colaborador do Centro, ou em entidades cujo objeto social ou atividade que possa colidir, interferir ou prejudicar os interesses e atividades da instituição.
2. Para os efeitos do disposto no número anterior, os colaboradores devem participar à Direção do Centro o exercício de outras atividades profissionais e as eventuais situações de impedimento ou incompatibilidade com o exercício das suas funções em cada momento.

## Artigo 7º

### Dever de lealdade, independência e responsabilidade

1. Os colaboradores devem assumir um compromisso de lealdade para com a mesma, empenhando-se em salvaguardar a sua credibilidade, prestígio e imagem em todas as situações, agindo com verticalidade, isenção, empenho e objetividade na análise das decisões tomadas em nome da instituição.
2. No exercício das suas funções e competências, os colaboradores devem ter sempre presente os interesses da mesma, atuando com imparcialidade e ética profissional, abstenendo-se de comportamentos tendentes ao favorecimento de terceiros em virtude de interesses próprios ou dos referidos terceiros e pautando as suas decisões pelos mais elevados padrões de seriedade, integridade e transparência.
3. Os colaboradores devem atuar no estrito cumprimento dos limites das responsabilidades inerentes às funções que exercem, utilizando os meios que tenham sido colocados à sua disposição exclusivamente no âmbito e para o efeito do exercício das suas funções.

## Artigo 8º

### Cumprimento da legislação

1. A instituição deve respeitar e zelar pelo cumprimento escrupuloso das normas legais e regulamentares às suas atividades.
2. Os colaboradores do Centro não devem, em nome da instituição e no âmbito da sua atividade, violar a lei geral e a regulamentação específica aplicável.

## Artigo 9º

### Conflito de interesses

Os colaboradores que, no exercício das suas funções e competências, sejam chamados a intervir em processos ou decisões em que estejam ou possam estar em causa interesses financeiros ou outros do próprio colaborador ou de pessoas ou entidades relacionadas com aquele devem comunicar à instituição na qual efetivamente exercem a sua atividade profissional a existência dessas relações e abster-se de participar na tomada de decisões a esse respeito.



HA  
S

Artigo 10º

Relações com terceiros

1. Os colaboradores não devem aceitar pagamentos ou atuar de forma a favorecerem os seus interesses ou os de terceiros junto de clientes/familiares ou fornecedores, sendo proibida toda a prática de corrupção, sob qualquer das suas formas.
2. Os colaboradores devem recusar obter ou disponibilizar informações através de meios ilegais.
3. É expressamente proibido aos colaboradores o recebimento de qualquer valor pecuniário (numerário), a título individual. A instituição permite, no entanto, aos seus colaboradores o recebimento de gratificações desde que sejam de valor simbólico e em espécie, cabendo, no entanto, à pessoa que foi presenteada o dever de informar que não é prática da Instituição. Todos os presentes recebidos nestas circunstâncias, devem ser comunicados à Direção Técnica que reportará à Direção. É expressamente proibido aos colaboradores solicitarem de forma direta ou indireta a entrega de presentes por parte de utentes ou fornecedores.

Artigo 11º

Relacionamento com clientes/familiares

1. A instituição deverá assegurar a igualdade de tratamento e a não discriminação injustificada de todos os clientes.
2. A instituição deverá manter níveis elevados de competência técnica, prestando um serviço de qualidade e atuando com eficiência, diligência e neutralidade.
3. No relacionamento com os clientes/familiares, os colaboradores deverão manter adequados padrões de correção, afabilidade, respeito e acima de tudo manter a identidade dos mesmos.

Artigo 12º

Relacionamento com entidades de regulação e supervisão

A instituição, através dos colaboradores designados, prestará às autoridades de regulação e supervisão toda a colaboração solicitada ou que se afigure útil ou necessária, não dotando qualquer comportamento que possa impedir o exercício das competências daquelas entidades.

Artigo 13º

Relacionamento com fornecedores

1. Os colaboradores devem atuar de forma a permitir que sejam honrados os compromissos com fornecedores de produtos ou serviços e a exigir da parte destes o integral cumprimento das suas obrigações, bem como a observância das boas práticas e regras subjacentes à atividade em causa, tendo em conta o normal funcionamento do mercado.
2. Os colaboradores devem promover que os contratos a celebrar pela instituição explicitem, de forma clara, os direitos e obrigações das partes e observem as normas aplicáveis.

3. A escolha dos fornecedores deve ser efetuada com base em critérios imparciais e transparentes, sem concessão de privilégios ou favoritismo e evitando, sempre que possível, situações de exclusividade.
4. Os colaboradores terão presente que, para a seleção de fornecedores e prestadores de serviços, não deverão ser tidos em consideração apenas os indicadores económico-financeiros, condições comerciais e qualidade dos produtos ou serviços, mas também, o comportamento ético do fornecedor.

#### Artigo 14º

##### Relacionamento com a comunicação social

1. As informações prestadas aos meios de comunicação social ou contidas em publicidade devem possuir carácter informativo e verdadeiro, respeitando os parâmetros culturais e éticos da comunidade.
2. As informações referidas no número anterior, devem contribuir para uma imagem de dignificação da instituição.
3. Os colaboradores só deverão prestar as informações referidas no número 1 do presente artigo após aprovação da Direção.

#### Artigo 15º

##### Relacionamento com a Comunidade e o Meio Ambiente

1. O Centro tem uma política interna ambientalmente responsável e procura minimizar os impactos ambientais da sua atividade.
2. Todos os colaboradores devem seguir procedimentos que favoreçam a redução do consumo de recursos, evitando o desperdício. Devem reutilizar, tanto quanto possível, os materiais utilizados. Todos os bens que não possam ser reutilizados devem ser enviados para reciclagem, sempre que possível.

### Capítulo IV –

#### Relações Internas

#### Artigo 16º

##### Relação entre colaboradores e aperfeiçoamento profissional

1. Os colaboradores devem pautar a sua atuação profissional pela motivação do aumento da produtividade, pelo envolvimento e participação, pela manutenção de um clima sadio e de confiança, no respeito pela estrutura hierárquica, colaborando proactivamente, partilhando conhecimento, informação e cultivando espírito de equipa.
2. Os colaboradores que tenham entre si relações familiares ou equivalentes não devem exercer a sua atividade em relação hierárquica ou funcional direta.
3. Os colaboradores observarão os melhores princípios de respeito pela integridade e dignidade no relacionamento entre si, devendo a instituição promover a correção nas relações entre os seus colaboradores.
4. Os colaboradores devem procurar, de forma contínua, aperfeiçoar e atualizar os seus conhecimentos, tendo em vista a manutenção ou melhoria das suas capacidades profissionais.





## Capítulo V –

### Aplicação

#### Artigo 17º

##### Compromisso de cumprimento

Todos os colaboradores do Centro ficam sujeitos ao presente Código de Conduta desde a sua entrada em vigor e/ou desde o início do desempenho de funções na instituição, devendo declarar periodicamente que não ocorreram quaisquer violações dos princípios e deveres no mesmo consignados.

#### Artigo 18º

##### Comunicação de irregularidades

A comunicação de eventuais irregularidades ou infrações a este Código de Conduta deve ser dirigida por escrito, em suporte papel ou digital à Direção do Centro por qualquer colaborador da instituição, cliente/familiar, fornecedor ou qualquer outra entidade diretamente interessada.

#### Artigo 19º

##### Aplicação e acompanhamento

1. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção e a sua divulgação a todos os colaboradores.
2. Em caso de dúvida na interpretação de qualquer artigo, os colaboradores da instituição devem consultar o respetivo superior hierárquico.
3. A violação do presente Código de Conduta por qualquer colaborador pode resultar na abertura de um procedimento disciplinar, com os efeitos considerados adequados.

#### Artigo 20º

##### Divulgação

A Direção promoverá a adequada divulgação do presente Código de Conduta, de forma, a consolidar a aplicação dos princípios e a adoção dos comportamentos no mesmo estabelecidos. Presente Código de Conduta

Aprovado em reunião de Direção

de 9/10/2025

