



Código de Ética e Conduta

GLOBAL IBD

Índice

PREÂMBULO	5
APRESENTAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO	6
PRINCIPAIS OBJETIVOS DO CÓDIGO	9
CAPÍTULO I - ÂMBITO DE APLICAÇÃO	12
Artigo 1.º - ÂMBITO PESSOAL	12
Artigo 2.º - ÂMBITO MATERIAL	12
CAPÍTULO II - PRINCÍPIOS DE ÉTICA E CONDUTA PROFISSIONAL	12
Artigo 3.º - PRINCÍPIOS GERAIS	12
Artigo 4.º - LEGALIDADE	13
Artigo 5.º - NATUREZA DAS REGRAS	13
Artigo 6.º - NÃO DISCRIMINAÇÃO	13
Artigo 7.º - PROPORCIONALIDADE	14
Artigo 8.º - ABUSO DE COMPETÊNCIAS	14
Artigo 9.º - IMPARCIALIDADE E INDEPENDÊNCIA	14
Artigo 10.º - DILIGÊNCIA E EFICIÊNCIA	14
Artigo 11.º - CONFIDENCIALIDADE	15
Artigo 12.º - EFICIÊNCIA E CORREÇÃO	15
CAPÍTULO III - CONFLITOS DE INTERESSES E INCOMPATIBILIDADE	15
Artigo 13.º - CONFLITOS DE INTERESSES	15
Artigo 14.º - RELAÇÕES COM FORNECEDORES	16
Artigo 15.º - ATIVIDADES EXTERNAS	16
Artigo 16.º - ATIVIDADES POLÍTICAS	17
Artigo 17.º - ATIVIDADES DE VOLUNTARIADO	17
Artigo 18.º - RESPEITO PELA LEI E PELOS REGULAMENTOS	17
Artigo 19.º - RELACIONAMENTO COM AS ENTIDADES FINANCIADORAS	17
Artigo 20.º - COMUNICAÇÃO SOCIAL	17
Artigo 21.º - RELACIONAMENTO COM CLIENTES, FORNECEDORES E OUTRAS ENTIDADES	18
Artigo 22.º - RELACIONAMENTO COM OUTRAS INSTITUIÇÕES	18

CAPÍTULO IV - CORRESPONDÊNCIA, PEDIDOS E PROCESSOS	18
Artigo 23.º - RESPOSTAS	18
Artigo 24.º - PEDIDOS E PROCESSOS	18
Artigo 25.º - FUNDAMENTAÇÃO DAS DECISÕES	18
CAPÍTULO V - PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS E DOCUMENTOS	19
Artigo 26.º - PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	19
Artigo 27.º - PEDIDOS DE ACESSO DO PÚBLICO A DOCUMENTOS	19
Artigo 28.º - CONSERVAÇÃO DE REGISTOS ADEQUADOS	19
CAPÍTULO VI - RELAÇÕES INTERNAS	19
Artigo 29.º - RELAÇÕES ENTRE OS COLABORADORES	19
Artigo 30.º - SEGURANÇA E BEM-ESTAR NO TRABALHO	20
Artigo 31.º - UTILIZAÇÃO DOS RECURSOS DA INSTITUIÇÃO	20
Artigo 32.º - RECURSO A ATIVIDADES ILEGAIS E ILÍCITAS	21
CAPÍTULO VII - ACOMPANHAMENTO – EQUIPA DE DESEMPENHO SOCIAL	21
Artigo 33.º - COMISSÃO DE ÉTICA	21
Artigo 34.º - FUNCIONAMENTO DA COMISSÃO DE ÉTICA	22
CAPÍTULO VIII - RESPONSABILIDADE SOCIAL	22
Artigo 35.º - RESPONSABILIDADE SOCIAL E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL	22
Artigo 36.º - COMPROMISSO AMBIENTAL	22
CAPÍTULO IX - DIVULGAÇÃO E APLICAÇÃO DO CÓDIGO	23
Artigo 37.º - DIVULGAÇÃO DO CÓDIGO	23

Preâmbulo

Os desafios que atualmente se colocam às Instituições Particulares passam sobretudo pela adoção de uma conduta baseada num forte sentido de responsabilidade social e ética e da tomada de consciência dos impactos que o exercício da sua atividade provoca.

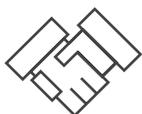
A Global iBD, seguindo a sua Política da Qualidade e tendo como base este Código de Conduta, pretende, não só, ser uma referência quanto ao padrão de conduta exigível, como consolidar a imagem institucional em termos de excelência, responsabilidade, independência e rigor.

O presente Código de Conduta tem por objetivo fixar as regras e os princípios gerais de ética e conduta profissional dos colaboradores da empresa independentemente da sua função ou posição hierárquica, reforçando os padrões éticos aplicáveis e a criação de um ambiente de trabalho que promova o respeito, a integridade e a equidade em cumprimento com a legislação em vigor (DL 73/2017).

Apresentação da Organização

A Global iBD desenvolve as suas atividades, de acordo com os seguintes valores:

Respeito



Representa a inviolabilidade da integridade física, psicológica e moral, abrangendo a preservação da imagem, da identidade, das autonomias, dos valores individuais, das ideias próprias, das escolhas pessoais, crenças e dos espaços e objetos pessoais. É um valor primordial e ativo, de todos para todos.

Confidencialidade



Afirma-se pela proteção de factos e informações relativas aos clientes para que sejam sigilosamente guardadas, que não sejam reveladas sem o seu consentimento esclarecido (salvo quando se trata de proteger alguém de dano - suicídio, homicídio)

Cooperação



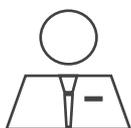
Materializa-se em todas as atividades, expressando o carácter da Organização que baseia na solidariedade e entajuda entre todos os intervenientes.

Lealdade



Caracteriza-se por respeitar as hierarquias, agir com sinceridade e honestidade para com todos os intervenientes, conferindo credibilidade à Organização.

Profissionalismo



Trata-se de dedicar o maior empenho e disciplina no cumprimento das tarefas que estão confiadas, em todos os momentos da sua atividade, procurando atualizar e aperfeiçoar continuamente as suas competências profissionais, como condição do sucesso pessoal e da organização.



Integridade

Abster-se de receber de terceiros qualquer espécie de pagamentos ou favores suscetíveis de criarem, a quem os presta, expectativas de favorecimento nas suas relações com a empresa.



Responsabilidade Social

É a integração de preocupações sociais no quotidiano da Organização e na interação com todas as partes interessadas, contribuindo para uma Sociedade mais justa.

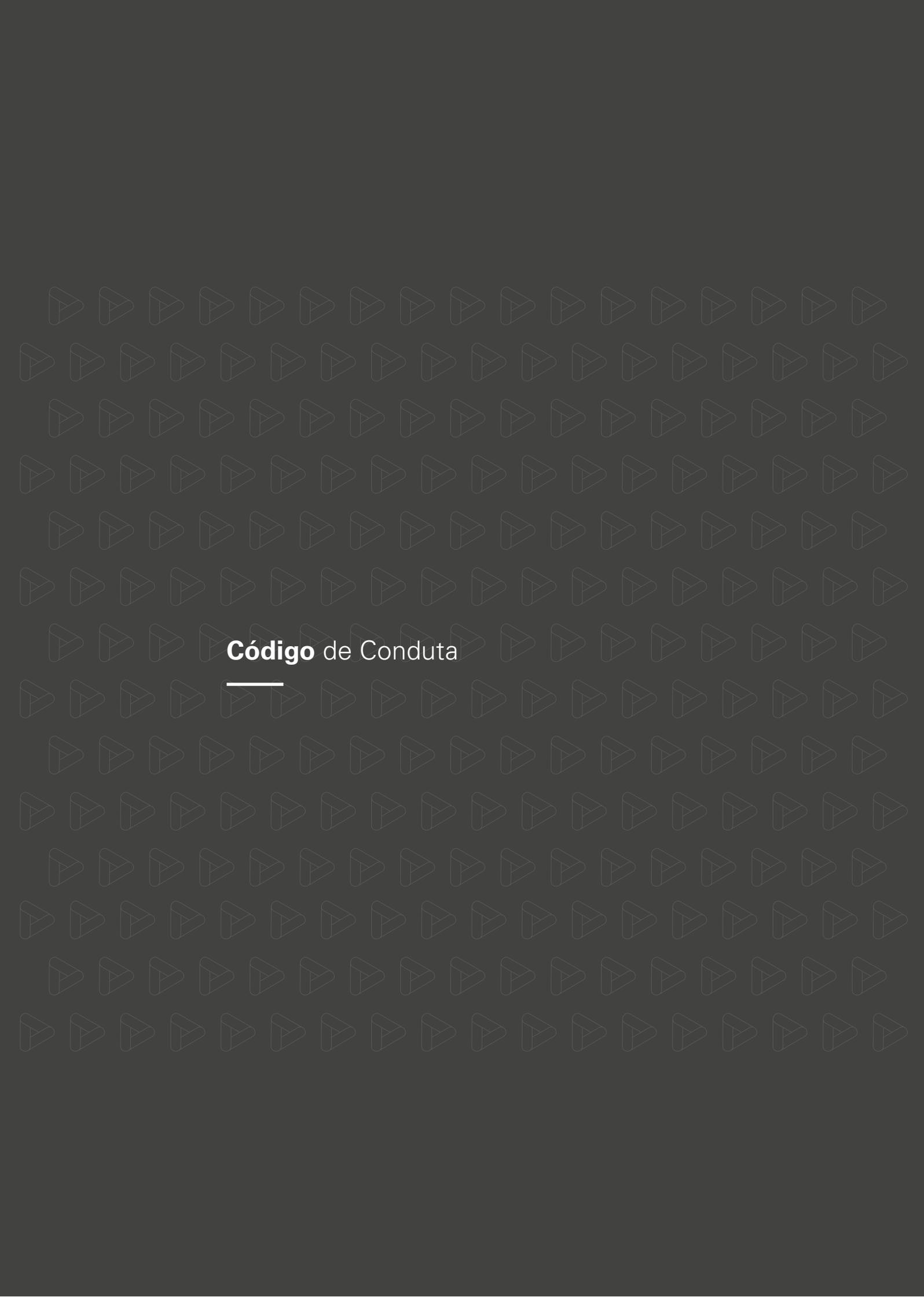
A gestão da Global iBD assenta num modelo com definição clara de objetivos e metas, com rigor, orientação para os resultados e satisfação dos Clientes e Colaboradores.

Os Colaboradores são vistos como recurso fundamental da organização, sendo por isso fundamental a promoção e valorização das suas competências.

Principais Objetivos do Código

Este Código tem como principais objetivos:

- Dar a conhecer de forma inequívoca aos Colaboradores, Clientes, Parceiros, Fornecedores e, de uma forma geral, a toda a Comunidade os valores preconizados, vividos e exigidos pela Instituição, fomentando relações crescentes de confiança entre todos eles;
- Reforçar os padrões éticos de atuação no seu conjunto, constituindo-se como um pilar da política de responsabilidade social desenvolvida pela Instituição;
- Cimentar na Instituição a existência e a partilha de valores e normas de conduta, reforçando uma cultura comum;
- Eliminar a subjetividade das interpretações pessoais acerca dos princípios morais e éticos.



Código de Conduta

CAPÍTULO I - ÂMBITO DE APLICAÇÃO

ARTIGO 1.º **ÂMBITO PESSOAL**

1. O presente Código de Conduta e Ética, adiante designado por «Código», é aplicável a todos os Colaboradores da Instituição no desempenho das funções profissionais que, em cada momento, lhes estejam atribuídas pela Administração, dentro dos limites decorrentes dos respetivos contratos, da legislação aplicável, bem como da sua posição hierárquica.
2. O Código obriga igualmente, na parte aplicável, os membros da Administração, sem prejuízo dos especiais deveres de conduta a que estão sujeitos em função das responsabilidades acrescidas que lhes estão atribuídas e que constam de documento próprio (Estatutos da Instituição). Por Colaboradores deve entender-se todos os trabalhadores e contratados incluindo os membros dos órgãos sociais nas situações que lhes seja aplicável o código.
3. Os Colaboradores devem contribuir para que as decisões sejam proporcionais ao objetivo da organização, observando toda a legislação, regulamentos e decisões relacionadas com o desempenho das funções, de forma a evitar qualquer ação que se assemelhe a algum tipo de violação de legislação, regulamentos e decisões.

ARTIGO 2.º **ÂMBITO MATERIAL**

1. Tendo em conta a especificidade das atividades e das finalidades estatutárias da Instituição, o presente Código integra o conjunto de regras e princípios gerais de ética e conduta profissional que se aplicam a todos os Colaboradores da Instituição, nas relações entre si, com Clientes e Parceiros.

CAPÍTULO II - PRINCÍPIOS DE ÉTICA E CONDUTA PROFISSIONAL

ARTIGO 3.º **PRINCÍPIOS GERAIS**

1. Os Colaboradores devem conduzir a sua atuação com profissionalismo, cooperação e lealdade para com a Instituição, bem como devem ser idóneos independentes e não atender a interesses pessoais, devendo evitar situações suscetíveis de originar conflitos de interesses;
2. Os Colaboradores devem ainda comportar-se de forma a promover, manter e a reforçar a confiança dos Clientes e Parceiros na Instituição, contribuindo para o seu eficaz funcionamento e para a afirmação de uma posição institucional de rigor e de qualidade.

3. Aos membros da administração, os colaboradores, clientes e parceiros devem abster-se de comportamentos indesejados, nomeadamente os baseados 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.
4. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física

ARTIGO 4.º LEGALIDADE

No exercício das respetivas funções profissionais, os Colaboradores devem atuar de acordo com a lei, para não pôr em causa a Instituição.

ARTIGO 5.º NATUREZA DAS REGRAS

1. O Código visa garantir a prática de condutas profissionais de elevado padrão moral por parte de todos os Colaboradores, em complemento das disposições legais e regulamentares;
2. As regras constantes no Código constituem ainda uma referência para o público em geral no que concerne ao padrão de conduta exigível no relacionamento com terceiros;
3. Constitui falta grave, passível de procedimento disciplinar ou outra sanção aplicável, a violação deste Código designadamente o nº 3 do artigo 3º do presente código.
4. Todos os colaboradores devem responsabilizar-se pelo cumprimento do código de conduta, desempenhando as suas funções honestamente, com profissionalismo, imparcialidade e integridade. Devem ainda, dispor de tempo para ler e compreender o código de conduta e as implicações do seu incumprimento.

ARTIGO 6.º NÃO DISCRIMINAÇÃO

1. A Organização reprovava qualquer forma de discriminação, condenando ainda, qualquer forma de assédio, moral, sexual ou psicológico, de conduta verbal ou física de humilhação, de coação ou de ameaça;
2. No tratamento de pedidos de terceiros, na instrução de processos e na tomada de decisões, os Colaboradores devem garantir o respeito pelo princípio de igualdade de tratamento.
3. Os Colaboradores não podem, praticar qualquer discriminação com base no sexo, na raça, na cor, na origem étnica ou social, nas características genéticas, na religião ou crença, nas opiniões políticas ou qualquer outra opinião, na propriedade, no nascimento, numa deficiência, na idade ou na orientação sexual.

ARTIGO 7.º
PROPORCIONALIDADE

Os Colaboradores devem contribuir para que as decisões sejam proporcionais ao objetivo pretendido.

ARTIGO 8.º
ABUSO DE COMPETÊNCIAS

1. As funções profissionais dos Colaboradores são exercidas unicamente para os fins para que foram atribuídas.
2. Os Colaboradores devem, nomeadamente, abster-se de utilizar as suas funções profissionais para interesse próprio, para fins que não tenham um fundamento legal ou que não sejam motivados pelo interesse da Instituição.

ARTIGO 9.º
IMPARCIALIDADE E INDEPENDÊNCIA

1. Os Colaboradores devem ser imparciais e independentes, abstendo-se de qualquer ação que prejudique arbitrariamente os Clientes e os seus Parceiros, bem como de qualquer tratamento preferencial, quaisquer que sejam os motivos
2. Os Colaboradores não devem pautar a sua conduta por interesses pessoais, familiares ou por pressões políticas, sociais ou económicas, assim como não devem participar numa decisão ou num processo no qual tenham, um ou mais membros da sua família, direta ou indiretamente ou por interesses de qualquer natureza.
3. A independência e a imparcialidade são incompatíveis com o facto de um Colaborador ou um dos membros da sua família solicitar, receber ou aceitar, de fonte externa à Instituição, de um subordinado ou superior hierárquico, quaisquer benefícios, recompensas, remunerações ou ofertas que excedam um valor meramente simbólico, e que de algum modo estejam relacionados com a atividade que os Colaboradores desempenham na Instituição.
4. Os Colaboradores não devem solicitar nem receber remunerações de carácter financeiro ou outro pelo exercício de qualquer atividade externa no cumprimento das suas funções, a menos que para tal tenham sido autorizados pela Administração.

ARTIGO 10.º
DILIGÊNCIA E EFICIÊNCIA

Os Colaboradores devem cumprir com zelo, eficiência e da melhor forma possível as funções profissionais que lhe estejam atribuídas e os deveres que lhe sejam impostos pela Instituição, bem como ser coerentes no seu comportamento com as decisões e as orientações da Administração.

ARTIGO 11.º
CONFIDENCIALIDADE

1. Sem prejuízo do princípio de transparência previsto no Código, os Colaboradores não podem ceder, revelar, utilizar ou referir, diretamente ou por interposta pessoa, quaisquer informações relativas à atividade da Instituição ou ao exercício das suas funções profissionais, quando aquelas sejam consideradas como confidenciais em função da sua natureza e conteúdo pela Direção.
2. O sigilo profissional aplica-se a todos os Colaboradores, especialmente nas situações em que, pela sua importância ou legislação existente, não devam ser do conhecimento do público em geral;
3. Os Colaboradores devem atuar sempre com descrição em relação a factos e informações a que tenham acedido durante o exercício das suas funções, sobretudo nas matérias relacionadas com os dados pessoais.

ARTIGO 12.º
EFICIÊNCIA E CORREÇÃO

1. No relacionamento com o público, os Colaboradores devem evidenciar disponibilidade, eficiência, correção e cortesia, tentando assegurar que, na medida do possível, os Clientes e o Público obtenham as informações que solicitam.
2. Nas respostas a cartas, chamadas telefónicas e correio eletrónico, os colaboradores devem tentar responder da forma mais rigorosa, oportuna e completa possível às questões que lhes sejam colocadas, devendo, no caso de não serem responsáveis pelo assunto em questão, dirigir o Cliente e o Público para o Colaborador adequado.
3. Se ocorrer um erro que prejudique os direitos de terceiros, os Colaboradores devem comunicar imediatamente esse facto aos seus superiores hierárquicos e procurar corrigir, de forma expedita, as consequências negativas do seu erro.

CAPÍTULO III - CONFLITOS DE INTERESSES E INCOMPATIBILIDADE

ARTIGO 13.º
CONFLITOS DE INTERESSES

1. Os colaboradores têm a responsabilidade e devem evitar qualquer situação suscetível de originar, direta ou indiretamente, conflitos de interesses com a Instituição.

2. Por interesse pessoal ou privado entende-se qualquer potencial vantagem para o próprio, para os seus familiares e afins, para o seu círculo de amigos, para outro Colaborador da Instituição, para empresa em que tenha interesses ou Instituição a que pertença.
3. Existe conflito de interesses atual ou potencial, sempre que os Colaboradores tenham um interesse pessoal ou privado, em determinada matéria que possa influenciar o desempenho imparcial e objetivo das suas funções profissionais.
4. Os eventuais conflitos de interesses de qualquer Colaborador sujeito ao regime deste Código, deverão ser imediatamente comunicados, à Administração, com o objetivo de assegurar o desempenho imparcial e transparente.
5. Os Colaboradores não podem utilizar qualquer informação privilegiada que obtenham por virtude das suas funções.

ARTIGO 14.º
RELAÇÕES COM FORNECEDORES

1. Os colaboradores com responsabilidades na seleção do fornecimento de bens ou de serviços para a Instituição, não podem ter qualquer interesse pessoal relacionado com o Fornecedor ou o fornecimento.
2. Por interesse pessoal entende-se qualquer interesse financeiro ou económico que possa afetar a capacidade do colaborador para prosseguir as funções profissionais que lhe estão atribuídas ou afete a sua capacidade de imparcialidade e independência.

ARTIGO 15.º
ATIVIDADES EXTERNAS

1. Os Colaboradores podem exercer quaisquer atividades fora do seu horário de trabalho, sejam ou não remuneradas, desde que tais atividades não interfiram negativamente com as suas obrigações, para com a Instituição e não possam gerar conflitos de interesses.
2. O exercício de atividades remuneradas deverá ser previamente comunicado à Direção.
3. O exercício de atividades externas, remuneradas ou não remuneradas, exceto atividades científicas ou académicas, será sempre considerado incompatível com a atividade da Instituição, quando não for aprovado pela Administração.

ARTIGO 16.º
ATIVIDADES POLÍTICAS

Os Colaboradores devem preservar nas suas atividades externas a independência da Instituição e não comprometer a sua capacidade e a sua aptidão para prosseguir as funções profissionais que lhes foram atribuídas pela Direção.

ARTIGO 17.º
ATIVIDADES DE VOLUNTARIADO

As atividades de trabalho voluntário são apoiadas pela Instituição.

ARTIGO 18.º
RESPEITO PELA LEI E PELOS REGULAMENTOS

Os Colaboradores da Instituição devem respeitar todas as normas legais e regulamentares aplicáveis às atividades da Instituição.

ARTIGO 19.º
RELACIONAMENTO COM AS ENTIDADES FINANCIADORAS

As unidades orgânicas responsáveis pelas Respostas Sociais / Valências da Instituição assumem um compromisso de colaboração com as autoridades de financiamento, supervisão e fiscalização, satisfazendo as solicitações que lhes forem dirigidas e não praticando qualquer conduta que possa impedir o exercício das competências atribuídas a essas autoridades.

ARTIGO 20.º
COMUNICAÇÃO SOCIAL

1. Nos assuntos relacionados com a atividade e a imagem pública da Instituição os Colaboradores não devem conceder entrevistas ou fornecer informações consideradas como confidenciais ou que não estejam ao dispor do público em geral, por iniciativa própria ou a pedido dos meios de Comunicação Social, sem que, em qualquer dos casos, tenham obtido autorização prévia da Administração.
2. Os Colaboradores deverão solicitar autorização aos seus superiores hierárquicos que, por sua vez, deverão solicitar autorização à Administração, sempre que pretendam escrever artigos para jornais ou revistas ou concedam entrevistas à rádio ou à televisão relacionadas com as suas funções profissionais na Instituição.
3. No relacionamento com a Comunicação Social, através dos meios adequados, assegurarão informação completa, coerente, verdadeira, transparente e em tempo útil, com total respeito pelo dever de informar.

ARTIGO 21.º

RELACIONAMENTO COM CLIENTES, FORNECEDORES E OUTRAS ENTIDADES

Os Colaboradores devem combater todas as formas de corrupção ativa ou passiva, tendo especial atenção a qualquer forma de pagamentos, favores e cumplicidades, tais como ofertas ou recebimentos de Clientes ou Fornecedores, que possam induzir a criação de vantagens ilícitas, que constituem formas subtis de corrupção.

ARTIGO 22.º

RELACIONAMENTO COM OUTRAS INSTITUIÇÕES

1. As Unidades Orgânicas devem manter, nas relações institucionais com outras entidades ou organizações, nacionais e internacionais, uma postura ativa e participativa, apoiando iniciativas que se enquadrem no âmbito das suas atividades e acrescentem valor para a Instituição e para os seus Colaboradores.
2. Os contactos, formais ou informais, com representantes de outras Instituições Públicas ou Privadas, devem sempre refletir as orientações e as posições da Instituição, se estas já tiverem sido definidas, devendo os Colaboradores pautar o seu relacionamento por critérios de qualidade, integridade, cortesia e transparência.

CAPITULO IV - CORRESPONDÊNCIA, PEDIDOS E PROCESSOS

ARTIGO 23.º

RESPOSTAS

Na resposta deve indicar-se o nome, o número de telefone e o correio eletrónico da Unidade Orgânica que está a tratar do assunto, bem como o serviço, programa ou projeto ao qual está afeto;

ARTIGO 24.º

PEDIDOS E PROCESSOS

Os Colaboradores devem providenciar para que uma decisão sobre os pedidos dirigidos à Instituição seja tomada num prazo razoável.

ARTIGO 25.º

FUNDAMENTAÇÃO DAS DECISÕES

1. Todas as decisões da Instituição devem ser justificadas, indicando claramente os factos pertinentes e a base da decisão.
2. Os Colaboradores devem evitar tomar decisões que se baseiem em motivos sumários, vagos ou que contenham argumentos pessoais.

CAPÍTULO V - PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS E DOCUMENTOS

ARTIGO 26.º PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

Os Colaboradores não podem utilizar dados pessoais para fins ilícitos ou transmitir esses dados a pessoas não autorizadas em conformidade com o disposto na lei.

ARTIGO 27.º PEDIDOS DE ACESSO DO PÚBLICO A DOCUMENTOS

Os Colaboradores tratam os pedidos de acesso a documentação da Instituição em conformidade com as orientações definidas pela Administração.

ARTIGO 28.º CONSERVAÇÃO DE REGISTOS ADEQUADOS

Os serviços da Instituição devem manter registos adequados da correspondência entrada e saída, dos documentos que recebem e das medidas que tomaram, de acordo com o procedimento em vigor.

CAPÍTULO VI - RELAÇÕES INTERNAS

ARTIGO 29.º RELAÇÕES ENTRE OS COLABORADORES

1. No exercício das suas funções, os Colaboradores da Instituição devem ser responsáveis e cooperativos, privilegiando o bom ambiente, o respeito e o bom trato pessoal, quer com os colegas, quer com os superiores hierárquicos, e estes com os seus subordinados, abstendo-se de comportamentos indesejados, nomeadamente os baseados em fator de discriminação, praticados 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.
2. Nas relações entre si, os Colaboradores devem respeitar o cumprimento das instruções dos superiores hierárquicos e o respeito pelos canais hierárquicos apropriados.
3. No seu relacionamento profissional, os Colaboradores da Instituição devem promover a a troca de informação, utilizando os canais adequados, a cooperação e fomentar o espírito de equipa.

4. Os Colaboradores devem, designadamente, manter outros colegas intervenientes no mesmo assunto ao corrente dos trabalhos em curso e permitir-lhes dar o respetivo contributo.
5. São contrárias ao dever de lealdade que se espera dos Colaboradores da Instituição, a não revelação a superiores e colegas de informações indispensáveis para o decurso dos trabalhos, sobretudo com o objetivo de obter vantagens pessoais, o fornecimento de informações falsas, inexatas ou exageradas, a recusa em colaborar com os colegas e a demonstração de uma atitude de obstrução.
6. Os Colaboradores que desempenham funções de Direção, Coordenação ou de Chefia devem instruir os seus subordinados de uma forma clara e compreensível, oralmente ou por escrito.
7. Os Colaboradores da Instituição que, por qualquer razão, contribuam para a geração de uma decisão devem ser solidários com o decisor, assumir as suas responsabilidades e manter-se solidários na execução da mesma.

ARTIGO 30.º

SEGURANÇA E BEM-ESTAR NO TRABALHO

1. A Instituição garante o cumprimento das normas de segurança, saúde, higiene e bem-estar no local de trabalho.
2. O cumprimento das regras de segurança é uma obrigação de todos, sendo dever dos Colaboradores da Instituição informar atempadamente os seus superiores hierárquicos ou os serviços responsáveis da ocorrência de qualquer situação irregular suscetível de poder comprometer a segurança das pessoas, instalações ou equipamentos.
3. Os colaboradores devem considerar sempre a sua segurança e a dos seus colegas, no exercício das funções. Em qualquer situação que obstrua a qualidade de trabalho de um colaborador, essa atitude deve ser comunicada de imediato aos quadros superiores, logo que seja seguro fazê-lo.

ARTIGO 31.º

UTILIZAÇÃO DOS RECURSOS DA INSTITUIÇÃO

1. Os recursos da organização devem ser usados de forma eficiente, com vista à prossecução dos objetivos definidos e não para fins pessoais ou outros, devendo os Colaboradores zelar pela proteção e bom estado de conservação do património, procurando sempre maximizar a sua produtividade;
2. Os Colaboradores devem respeitar e proteger o património da Instituição e não permitir a utilização abusiva por terceiros dos serviços e/ou das instalações;
3. Todo o equipamento e instalações da Instituição, independentemente da sua natureza, apenas podem ser utilizados para uso institucional, salvo se a utilização tiver sido explicitamente autorizada pela Administração.
4. Os Colaboradores devem, também, no exercício da sua atividade, adotar todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de limitar os custos e despesas da Instituição, com a finalidade de permitir a utilização mais eficiente dos recursos disponíveis.

5. Todos os colaboradores têm direito a um local de trabalho saudável e seguro, livre de discriminação e assédio, onde podem ser atingidos os objetivos da organização. Um bom ambiente de trabalho é aquele que é seguro, justo, livre de álcool ou substâncias, respeitador de diferenças pessoais/ diversidades culturais.
6. A organização declara-se um espaço de não fumadores. Por esta razão, os colaboradores não devem fumar em qualquer espaço interior da mesma, sendo, então, exceção os espaços exteriores que limitam a organização.

ARTIGO 32.º

RECURSO A ATIVIDADES ILEGAIS E ILÍCITAS

1. O recurso a meios ou atividades ilegais ou ilícitas por parte de um Colaborador, com ou sem objetivo de retirar benefícios a título próprio ou para terceiros, é condenado pela Instituição, em todas as situações da forma que o respetivo procedimento disciplinar concluir.
2. Os recursos da organização estão proibidos de ser utilizados para fins pessoais ou benefício próprio a não ser que, de forma autorizada,

De destacar o uso indevido da rede eletrónica:

- visualizar, descarregar, possuir ou distribuir intencionalmente imagens ou material pornográfico;
- comunicar imagens, material ou e-mail que contenha linguagem ofensiva ou comentários inadequados.

CAPÍTULO VII - COMISSÃO DE ÉTICA

ARTIGO 33.º

COMISSÃO DE ÉTICA

1. 1. É criada uma Comissão de Ética, constituída por três elementos a designar por deliberação da Administração da Instituição, que tem a seu cargo a implementação e acompanhamento do presente Código de Conduta e ética, bem como a sua interpretação e o esclarecimento de dúvidas ou casos omissos.
2. A violação das regras estabelecidas no presente Código de Conduta e Ética é passível de procedimento disciplinar ou outra sanção aplicável à situação.

ARTIGO 34.º

FUNCIONAMENTO DA COMISSÃO DE ÉTICA

1. Todos os Colaboradores, Clientes e Fornecedores da Instituição, assim como quaisquer Entidades Públicas e Privadas, representantes da comunidade em geral e cidadãos a título individual podem dirigir-se diretamente à Comissão de Ética para colocar qualquer dúvida, solicitar esclarecimentos e reportarem qualquer ocorrência, reclamação ou situação irregular que possa constituir violação das normas constantes do Código, sem prejuízo das situações em que haja lugar à correspondente comunicação por via hierárquica junto dos Órgãos Sociais da Instituição;
2. A Comissão de Ética disporá de endereço postal e eletrónico próprio que serão objeto da mais ampla divulgação, garantindo-se o sigilo integral no tratamento de todos os casos por parte da Comissão.
3. Se ocorrer um erro que prejudique os direitos de terceiros, os Colaboradores devem comunicar imediatamente esse facto aos seus superiores hierárquicos e procurar corrigir, de forma expedita, as consequências negativas do seu erro.

CAPITULO VIII - RESPONSABILIDADE SOCIAL

ARTIGO 35.º

RESPONSABILIDADE SOCIAL E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

A Instituição deve promover políticas que desenvolvam a responsabilidade social – quer internamente como externamente, nomeadamente através da participação em ações de intervenção social, cívica ou cultural, assumindo práticas que contribuem para o progresso e bem-estar na Comunidade, melhorando a qualidade de vida dos cidadãos e contribuindo de forma decisiva para a sustentabilidade ambiental, económico e social.

ARTIGO 36.º

COMPROMISSO AMBIENTAL

A Instituição procura, sistematicamente, contribuir, com a sua atuação, para o desenvolvimento sustentável.

CAPITULO IX - DIVULGAÇÃO E APLICAÇÃO DO CÓDIGO

ARTIGO 37.º **DIVULGAÇÃO DO CÓDIGO**

1. A Instituição deverá adotar medidas eficazes para informar o público sobre o presente Código, designadamente disponibilizando-o, em versão integral ou parcial, no sítio na internet e estar disponível e mantendo acessível a todos.
2. O Código deverá ser distribuído a todos os Colaboradores da Instituição, preferencialmente por via eletrónica.
3. Com vista ao cumprimento do disposto neste Código, os Colaboradores da Instituição devem solicitar aos respetivos superiores hierárquicos as orientações que julguem necessárias, bem como o esclarecimento de quaisquer dúvidas sobre as matérias objeto do presente Código.

NOTA FINAL

A Global iBD conta com a cooperação de todos os colaboradores no seguimento dos princípios e valores promovidos deste código.

Este documento tem uma orientação abrangente, mas não supõe todas as situações que podem ocorrer no dia a dia profissional e, por isso, as suas ideias estão sujeitas a alterações e atualizações que se considerem adequadas face à evolução da Global iBD ou de acordo com eventuais alterações aos normativos legais aplicáveis.

O presente código entra em vigor imediatamente após a sua divulgação no site da organização.

Administração,



(Ricardo Costa)

BRAGA

Centro Empresarial de Braga,
Largo da Misericórdia, lote E1
4705-319 Braga
+351 253 284 410

GAIA

Rua da Baiza, 1137
Vilar do Andorinho
4430-335 Vila Nova de Gaia
+ 351 913 126 556

LISBOA

R. Cooperativa A Sacavenense, 25, A/B
2685-005 Sacavém
+351 211 572 520

FUNCHAL

Caminho do Arieiro, n° 16A
9000-243 Funchal
+351 910 231 179