

# CÓDIGO DE CONDUTA

**16ª Sessão da Assembleia Geral**



**Maputo, 26 de Novembro de 2016**

PROGRESSO



## **Ficha técnica**

---

**Título:** Código de Conduta - 16ª Sessão da Assembleia Geral

**Autor:** Associação Progresso, 2017

**Revisor:** Fernando Pais da Cruz

**Maquetização:** Cassamo Mussagy Moiane

**Impressão:** Brisal Gráfica

# Associação PROGRESSO

## CÓDIGO DE CONDUTA

### PREÂMBULO

A Associação PROGRESSO desenvolve as suas acções no espírito de entreajuda fundado na garantia constitucional do associativismo.

A Associação PROGRESSO direcciona toda a sua actividade no sentido da melhoria das condições de vida da sociedade moçambicana, tendo como base as comunidades e as classes mais vulneráveis, designadamente a mulher e a criança.

Na prossecução dos seus objectivos e no âmbito do seu posicionamento na sociedade moçambicana, a Associação PROGRESSO orienta toda a sua actuação pelos seguintes princípios básicos:

Primeiro: Valorização dos conhecimentos locais e do saber da comunidade.

Segundo: Valorização dos recursos naturais e participação da população no maneio do meio ambiente.

Terceiro: Valorização da participação das comunidades de base em todas as actividades, desde a fase de identificação à fiscalização.

O presente Código de Conduta estabelece o conjunto de princípios e valores em matéria de ética profissional que devem ser assumidos e adoptados por todos os membros e colaboradores da Associação PROGRESSO no exercício das suas funções na organização.



# Capítulo I

## Âmbito de aplicação

1. O presente Código de Conduta aplica-se a todos os membros e colaboradores que exerçam funções na Associação PROGRESSO, entendendo-se como tal todos os membros dos Órgãos Sociais, membros em serviço da Associação PROGRESSO e trabalhadores em geral.
2. A aplicação do presente código é complementar a todas as outras normas constantes no Estatuto da organização, no seu Manual de Procedimentos, e quaisquer outros regulamentos em vigor na Associação ou na legislação moçambicana aplicável.
3. A estrita obediência à letra e ao espírito da lei é obrigação principal em cada local onde a Associação PROGRESSO actua, e que se aplica tanto aos membros e colaboradores como a terceiros que actuam em nome dela.
4. Cabe ao Conselho de Direcção clarificar quaisquer dúvidas quanto à legalidade de qualquer assunto, antes da ocorrência de qualquer acto potencialmente ilegal.

## Capítulo II

### Princípios Éticos e Normas de Conduta

#### Artigo I

##### Isenção

Os membros e colaboradores devem actuar de modo imparcial e com isenção, em relação a todos aqueles com os quais contactam no âmbito da sua actividade.

#### Artigo 2

##### Confidencialidade

1. É vedada a divulgação de informações confidenciais, ou seja, aquelas que não constam em materiais oficiais e públicos da Associação PROGRESSO, como pesquisa e desenvolvimento de produtos e serviços, novos projectos, relatórios gerenciais, pesquisas, procedimentos, informações sobre membros, colaboradores e parceiros, programas proprietários de informática, banco de dados, planos, planeamentos e metodologias de análise.
2. Todo o membro ou colaborador que tiver dúvida quanto à pertinência da divulgação da informação que lhe está a ser solicitada, deverá procurar orientação junto do seu superior hierárquico.
3. É estritamente proibida a utilização da propriedade ou informações da Associação PROGRESSO ou o aproveitamento do cargo para obter benefícios pessoais.
4. Os membros e colaboradores devem observar os limites impostos por lei quanto ao sigilo profissional, guardando sigilo sobre toda a informação de que tomem conhecimento no exercício ou por via das suas funções, devendo manter, em todas as circunstâncias,

reserva sobre a mesma, não a divulgando ou manipulando, mesmo na partilha de informações com familiares e amigos.

### **Artigo 3**

#### **Independência**

1. Os membros ou colaboradores devem agir com independência e equidistância relativamente a todas às entidades e pessoas com quem estabeleçam uma relação em virtude do exercício das suas funções, não se deixando influenciar por qualquer interesse pessoal ou pressão externa.
2. Os membros e colaboradores devem agir com autonomia técnica e de acordo com as normas de funcionamento da Associação PROGRESSO, garantindo o respeito pela igualdade dos cidadãos e das pessoas com quem profissionalmente se relacionem.
3. Os membros e colaboradores não devem envolver-se em campanhas políticas ou manifestações religiosas que possam , directa ou indirectamente, envolver a Associação PROGRESSO..
4. Os membros e colaboradores podem, no entanto, participar em actividades políticas e apoiar candidatos políticos ou causas, desde que o façam nos seus tempos livres e a seu próprio custo, deixando bem claro que essas opiniões a actos são estritamente pessoais e não representam uma posição da Associação PROGRESSO.

### **Artigo 4**

#### **Igualdade de tratamento e não discriminação**

1. A Associação PROGRESSO repudia qualquer atitude de desrespeito à pessoa e de invasão de privacidade, assim como a utilização do cargo para intimidar pessoas, pressionar ou ameaçar outros membros ou colaboradores, parceiros e beneficiários.

2. Os membros e colaboradores não podem praticar qualquer tipo de discriminação negativa, em especial com base na raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas ou convicções religiosas.
3. Todos têm direito a um ambiente livre de assédio, intimidação ou abuso, seja sexual ou de outra natureza, ou de actos ou ameaças de violência física. Não é tolerado qualquer tipo de assédio nem comportamentos físicos ou verbais que sejam humilhantes para outros, que interfiram com o seu desempenho funcional ou que criem um ambiente intimidante, abusivo, hostil e ofensivo.
4. Todos os membros e colaboradores, parceiros e beneficiários de acção da Associação PROGRESSO, merecem ser tratados com justiça, respeito, dignidade e numa igualdade de oportunidades.

## **Artigo 5**

### **Integridade e Política Anti-Suborno**

1. Os membros e colaboradores devem actuar segundo critérios de honestidade e lealdade para com a Associação PROGRESSO e o interesse do público que representam.
2. Os membros e colaboradores devem abster-se de quaisquer práticas ilegais e de participar em actividades que desacreditem a sua função e a organização.
3. Os membros e colaboradores devem abster-se de aceitar, para si ou para um terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, como contrapartida de qualquer actuação, acção ou omissão, contrária aos princípios e normas de conduta aplicáveis ao exercício das suas funções.
4. As ofertas recebidas de terceiros devem ser recusadas se a sua aceitação for indicadora de intenções menos claras.



5. Os membros e colaboradores não podem aceitar presentes, favores e entretenimento de parceiros, fornecedores ou pessoas que mantenham relações profissionais com a organização.
6. Cabe ao Conselho de Direcção estabelecer os parâmetros de moderação e bom senso na ofertas de presentes ou de entretenimento.
7. Os membros e colaboradores não podem pedir nem aceitar subornos ou pagamentos impróprios, assim como é proibido oferecer artigos ou valores que possam influenciar ou aparentem influenciar as opiniões ou os actos de terceiros.
8. É expressamente proibido aos membros e colaboradores oferecer ou efectuar pagamentos a entidades governamentais ou públicas visando assegurar, manter ou direccionar transacções para a organização. É igualmente proibido “facilitar pagamentos”, ou seja, realizar pequenos pagamentos com vista a acelerar ou assegurar o andamento de uma função rotineira de uma dada entidade governamental ou pública

## **Artigo 6**

### **Competência, Zelo, Rigor e Eficiência**

1. Todos os membros e colaboradores devem assumir-se como profissionais que dedicam o seu esforço e empenho ao cumprimento das tarefas que lhes foram confiadas, exercendo as suas actividades com o maior zelo e rigor.
2. Os membros e colaboradores devem procurar, de forma contínua, aperfeiçoar e actualizar os seus conhecimentos, tendo em vista a melhoria das suas capacidades profissionais e a prestação dos melhores serviços.
3. Os membros e colaboradores devem conhecer e agir segundo os padrões de competência requeridos e as regras de desempenho

definidas para o exercício das funções, de modo a aplicar continuamente os princípios, normas de conduta e boas práticas da sua actividade profissional.

4. Os membros e colaboradores devem garantir a boa utilização dos recursos da Associação PROGRESSO disponibilizados para o desempenho da função, com garantia da qualidade dos resultados alcançados e utilizar os meios que lhe forem disponibilizados para o exercício das suas funções de forma eficiente, minimizando os custos de administração decorrentes da sua actuação e maximizando a qualidade e os resultados dos produtos pretendidos.
5. Os membros e colaboradores devem zelar pelo bom estado de conservação dos equipamentos ao seu dispor e do restante património da Associação PROGRESSO.

## **Artigo 7**

### **Conflito de Interesses**

1. Os membros e colaboradores da Associação PROGRESSO que, no exercício das suas funções e competências, sejam colocados perante situações de conflito de interesses, devem observar as normas legais sobre incompatibilidades e impedimentos constantes no Estatuto e Manual de Procedimentos da organização e legislação vigentes na República de Moçambique.
2. Devem ser evitadas situações nas quais os interesses pessoais ou financeiros possam causar conflitos de interesses e evitar a aparência de conflito de interesses que possa fazer com que outros duvidem do senso de justiça ou integridade do colaborador da Associação PROGRESSO.

Não é recomendada a contratação de profissionais com qualquer grau de parentesco com um colaborador da Associação PROGRESSO.

3. Sempre que se verificar uma situação de eventual conflito de interesses que coloque em dúvida a imparcialidade do colaborador, este deve comunicar de imediato a situação ao Presidente do Conselho de Direcção e abster-se de participar no processo e tomada de decisões com ele relacionados.
4. É dever de todos os membros e colaboradores defender os interesses da Associação PROGRESSO acima de quaisquer outros. Quaisquer actividades profissionais que exerçam fora das funções na organização não podem interferir com essa obrigação.

A realização de transacções com familiares e amigos pode originar conflito de interesses. É dever do colaborador informar o Presidente do Conselho de Direcção de tais situações.

## **Artigo 8**

### **Segurança e cooperação no local de trabalho**

1. Os membros e colaboradores devem respeitar e zelar pelo cumprimento das normas legais e regulamentares aplicáveis à sua actividade bem como das instruções emanadas pelos seus superiores hierárquicos.
2. Os membros e colaboradores deverão seguir as normas e procedimentos definidos pela legislação vigente e pelas directrizes da organização relacionadas com a saúde, segurança, higiene e limpeza.
3. É exigido a todos os membros e colaboradores o cumprimento das regras e práticas de segurança e que tomem as devidas precauções para se protegerem e aos seus colegas de trabalho. Os membros e colaboradores devem comunicar imediatamente aos seus superiores hierárquicos a ocorrência de acidentes, a adopção de práticas inseguras ou a inexistência de condições seguras.

4. Os membros e colaboradores devem pautar a sua actuação pela manutenção de um ambiente de trabalho sadio e de confiança, no respeito pela estrutura hierárquica e pela equipa em que estão inseridos, colaborando proactivamente e partilhando conhecimento e informação.
5. É expressamente vedado aos membros e colaboradores serem portadores de, utilizarem ou distribuírem bebidas alcoólicas ou drogas ilegais no local de trabalho nem enquanto estiverem a exercer actividades relacionadas com as suas funções. É igualmente proibido trabalhar sob o efeito de álcool ou de drogas ilícitas.

## Artigo 9

### Protecção dos activos da ASSOCIAÇÃO PROGRESSO

1. Os membros e colaboradores têm a obrigação de proteger os activos da Associação PROGRESSO, incluindo o nome e o prestígio da instituição, abstendo-se de utilizar de forma indevida o nome e a propriedade intelectual da Associação PROGRESSO.

Os activos da Associação PROGRESSO incluem bens imóveis, activos financeiros, veículos, materiais de escritório, equipamentos, computadores, redes, *software*, telefone e serviço de Internet, correio de voz e electrónico.

2. Os membros e colaboradores são responsáveis pela utilização adequada e responsável e pela protecção dos activos da organização, que só podem ser utilizados para fins legítimos e sem abusar de privilégios que recebam no exercício das suas funções.
3. Os membros e colaboradores devem abster-se de participar em acções que envolvam furto, fraude, desfalque, extorsão ou apropriação indevida de qualquer propriedade.
4. Os membros e colaboradores não podem igualmente utilizar os computadores ou redes dos escritórios da Associação

PROGRESSO de modo a que possam comprometer a segurança ou a integridade das informações ou do *software* da empresa, ter acesso, receber ou transmitir materiais inapropriados, ilegais ou que possam violar a política de confidencialidade da organização.

5. Os membros e colaboradores não podem emprestar, doar, vender ou eliminar qualquer tipo de propriedade ou activo da Associação PROGRESSO sem específica do Conselho de Direcção.

## Artigo 10

### Utilização de comunicações electrónicas

1. Os membros e colaboradores da Associação PROGRESSO são responsáveis pela utilização adequada das ferramentas de comunicação electrónica, incluindo telefones fixos, celulares, computadores, *faxes*, *paggers*, correio electrónico e acesso à Internet. Comunicações electrónicas não podem ser utilizadas para promover os seus interesses privados ou para qualquer outro fim que não seja o interesse da organização.

Exemplos de utilização inapropriada incluem, mas não se limitam a:

- a. actividades ilegais, jogar, apostar ou vender,
- b. assédio, depreciação de outras pessoas, perseguição e/ou discriminação,
- c. actividades comerciais pessoais com fins lucrativos,
- d. promoção de posições ou actividades políticas ou religiosas,
- e. receber, armazenar, apresentar ou transmitir material que possa ser razoavelmente considerado violento, hostil, discriminatório, obsceno, sexualmente explícito ou pornográfico, incluindo imagens, fotografias, gravações sonoras ou textos escritos,

- f. utilizações que sejam, de qualquer forma, incómodas ou prejudiciais para a reputação ou actividades da organização, e
- g. outras finalidades que não as actividades da Associação PROGRESSO, excepto uma utilização pessoal limitada razoável.

# Capítulo III

## Disposições Finais

### Artigo 11

#### Interpretação e Aplicação

1. Em caso de dúvida na interpretação de qualquer artigo do presente Código, os membros e colaboradores devem solicitar por escrito ao Presidente do Conselho de Direcção os necessários esclarecimentos.
2. Todos os membros e colaboradores assinam um compromisso de terem tomado conhecimento e aceitarem o Código de Conduta da Associação Progresso.
3. A violação do presente Código de Conduta por qualquer membro ou colaborador da Associação PROGRESSO pode originar a instauração do competente procedimento disciplinar nos termos do Estatuto da organização, do Manual de Procedimentos e da legislação aplicável em Moçambique.

### Artigo 12

#### Entrada em Vigor

O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pelo Conselho de Direcção, sendo a sua divulgação efectuada através de Comunicação de serviço e publicação no *site* da Internet [www. progresso.co.mz](http://www.progresso.co.mz).

Maputo, 26 de Novembro de 2016

## Glossário

**Antitruste:** prática que coíbe o uso do poder de mercado para restringir a produção e aumentar preços, de modo a não atrair novos competidores, ou eliminar a concorrência. Coíbe também a prática de acordos ou combinações entre empresas, com o objetivo de restringir a concorrência e controlar preços.

**Aspecto ambiental:** elemento resultante das actividades ou produtos ou serviços de uma organização que pode interagir com o meio ambiente

**Assédio moral:** Conduta ilícita cometida pelo empregador ou preposto deste de forma repetitiva e prolongada durante a jornada de trabalho, consistente em humilhar o empregado, submetendo-o a situações vexatórias, constrangedoras e injustas, ou impondo-lhe tarefas de impossível realização.

**Assédio sexual:** Conduta ilícita consistente em importunar alguém para obter mediante intimidação fundada em relações de autoridade, aquiescência forçada à satisfação de necessidades sexuais. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função.

**Auditoria externa:** verificação sistemática e detalhada dos processos e práticas fiscais da empresa, realizada por empresa contratada independente.

**Cliente:** qualquer tipo de pessoa (física ou jurídica) que se utiliza ou contrata os serviços oferecidos pela empresa (pacientes, médicos, planos de saúde, laboratórios clientes, empresas, etc.)

**Comunidade:** conjunto de pessoas que se organizam sob o mesmo conjunto de normas, e que geralmente vivem no mesmo local, sob o mesmo governo ou compartilham do mesmo legado cultural e histórico.



**Concorrente:** aquele que compete com outros, por apresentar as mesmas pretensões deles.

**Conflito de interesse:** quando há divergências entre os interesses individuais das partes envolvidas em um determinado assunto

**Corrupção:** Oferecer ou prometer a funcionário vantagem indevida, para que pratique, omita ou retarde acto de ofício (crime tipificado pelo art. 333 do Código Penal).

**Diversidade:** respeito à variedade e convivência de ideias, características ou elementos diferentes entre si, em determinado assunto, situação ou ambiente. No contexto empresarial está geralmente associada ao respeito às minorias existentes, sejam elas raciais, de género, cultural, opção sexual ou condição física.

**Duplo vínculo:** vínculo profissional com mais de uma instituição

**Ética:** o estudo dos juízos de apreciação que se referem à conduta humana susceptível de qualificação do ponto de vista do bem e do mal, seja relativamente a determinada sociedade, seja de modo absoluto

**Evento adverso:** qualquer ocorrência médica nova e imprevista num paciente ou indivíduo de investigação clínica ocorrida durante o processo de atendimento e realização de exames

**Extorsão:** Constranger alguém a fazer, tolerar que se faça ou deixar de fazer alguma coisa, mediante violência ou grave ameaça, e com o intuito de obter para si ou para outrem vantagem indevida (crime tipificado pelo art. 158 do Código Penal).

**Impacto ambiental:** qualquer alteração benéfica ou adversa causada pelas atividades humanas ou naturais no meio ambiente.

**Lei de incentivo fiscal:** lei que permite às empresas realizar suportes financeiros em projectos sociais ou culturais de instituições sem fins lucrativos, com vista ao recebimento de benefícios fiscais governamentais.

**Menor aprendiz:** Jovem maior de catorze e menor de vinte e quatro anos, inscrito em programa de aprendizagem para formação técnica-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico.

**ONG:** Organização Não-Governamental

**Parte interessada:** qualquer indivíduo ou grupo que possa afectar o negócio, por meio das suas opiniões ou acções, ou ser por ele afectado: público interno, fornecedores, consumidores, comunidade, governo, acionistas, etc.

**Programa de gestão ambiental:** programa com acções estruturadas visando o alcance de metas ambientais a médio e longo prazo.

**RH:** Recursos Humanos

**Suborno:** acto de dar dinheiro ou outros valores a outros para conseguir vantagens opostas à justiça, ao dever ou à moral.

**Sustentabilidade:** capacidade de atender as necessidades do presente sem comprometer a capacidade das futuras gerações em atenderem as suas próprias necessidades.

**Trabalho escravo:** reduzir alguém à condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, a sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto. Destacam-se alguns factores que caracterizam essa condição: retenção de salários, a violência física e moral, o aliciamento, o sistema de acumulação de dívidas, as jornadas de trabalho longas, a supressão da liberdade de ir e vir, o não fornecimento de equipamentos de protecção, a inexistência de atendimento médico, a situação de doença, o fornecimento de água e alimentação inadequadas para o consumo humano.

**Trabalho infantil:** qualquer tipo de trabalho realizado por crianças ou adolescentes, abaixo da idade mínima permitida, ou seja, 14 anos

em qualquer emprego ou ocupação; 16 anos fora do processo de qualificação profissional (aprendizagem); 18 anos para trabalhos insalubres, perigosos, penosos prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico social e moral.

**Transparência:** disposição em deixar claro aos diversos públicos o que é feito no âmbito interno da empresa.

**Vigilância Sanitária:** órgão regulador das actividades dos estabelecimentos de saúde.

**Voluntariado:** o conjunto de voluntários, ou seja, grupo de jovens ou adultos que, devido ao seu interesse pessoal e ao seu espírito cívico, dedica parte do seu tempo, sem remuneração alguma, a diversas formas de actividades, organizadas ou não, de bem estar social, ou outros campos.

