



Código de Ética e Conduta da LongeVidade

Índice

1. Enquadramento.....	2
1.1 Objeto.....	2
1.2 Enquadramento Legal.....	3
1.3 Âmbito de Aplicação.....	3
2. A Cooperativa LongeVidade.....	5
2.1 Missão, Visão e Valores.....	5
2.2 Modelo e Instrumentos de Gestão.....	6
2.3 Estrutura Organizacional da LongeVidade.....	6
I - Cooperadores.....	7
II - Membros Investidores.....	7
III - Membros Honorários.....	8
2.4 Organograma.....	8
3. Direitos da Pessoa Acompanhada.....	9
4. Princípios Éticos.....	10
4.1 Compromisso Ético da LongeVidade.....	10
4.2 Compromisso Ético dos Membros.....	10
4.3 Compromisso Ético do Conselho de Sábios.....	12
4.4 Comportamento Ético e Conduta Profissional.....	12
5. Normas de Conduta.....	16
5.1 Relacionamento com Pessoas Acompanhadas.....	16
5.2 No Relacionamento Interno.....	16
5.3 No Relacionamento Externo.....	19
6. Canal e Regras de Tratamento das Denúncias.....	21
6.1 Canal de Denúncia.....	21
6.2 Tratamento das Denúncias.....	21
6.3 Responsável pela Receção e Tratamento das Denúncias.....	22
7. Disposições Finais e Publicitação.....	23



1. Enquadramento

A LongeVidade - Cooperativa de Solidariedade Social, CRL, reconhece a longevidade como uma conquista da Humanidade e compromete-se a promover condições para que cada pessoa mais velha possa viver com autonomia, dignidade e participação na comunidade, alinhada com os princípios do envelhecimento ativo e saudável promovidos pela Organização Mundial da Saúde (OMS).

Neste contexto, a LongeVidade assume o compromisso de promover um modelo de intervenção centrado na pessoa, orientado para a autonomia, a participação social e permanência na comunidade.

1.1 Objeto

O presente Código de Ética e Conduta (Código), orienta a atuação de dirigentes, trabalhadores, membros e voluntários, assegurando que todas as intervenções respeitem o projeto de vida, os direitos, a dignidade e a autonomia de cada pessoa acompanhada.

Os seus princípios orientadores são os seguintes:

- **Dignidade Humana** - reconhecimento do valor intrínseco de cada pessoa, em todas as fases da vida;
- **Autonomia e Autodeterminação** - as pessoas devem manter o controlo sobre as suas decisões e sobre a sua vida, incluindo onde e como querem viver à medida que envelhecem;
- **Permanência em Casa e na Comunidade** - promoção do princípio do *ageing in place*
- **Igualdade e Não Discriminação** - combate ao idadismo;
- **Responsabilidade Social e Ambiental** - impacto positivo na comunidade;
- **Transparência e Integridade** - rigor na gestão e nas relações institucionais;
- **Proporcionalidade e Adequação da Intervenção** - a intervenção deve ser ajustada às necessidades, preferências e capacidades de cada pessoa, garantindo que os apoios prestados são adequados, necessários e respeitadores da sua autonomia e do seu projeto de vida.



Os seus objetivos são os seguintes:

- Ser uma referência para a conduta profissional dos trabalhadores;
- Consciencializar, esclarecer e divulgar os valores e princípios éticos da **LongeVidade** para que todos possam exercer com dignidade e honestidade as funções profissionais;
- Assegurar a existência e a partilha dos valores e normas de conduta, reforçando uma cultura organizacional comum e criando um ambiente de trabalho que promova o respeito, a integridade e a equidade;
- Garantir que a prossecução da missão da **LongeVidade** é compatível com os princípios éticos e de conduta de todas as partes interessadas;
- Contribuir para a concretização da responsabilidade social e ambiental da **LongeVidade**.
- Reduzir a subjetividade das interpretações pessoais sobre princípios morais e éticos;
- Divulgar o compromisso da **LongeVidade** reforçando a sua imagem pública e a confiança institucional;
- Assegurar uma relação de confiança entre os dirigentes, trabalhadores e membros da organização;
- Promover a coerência entre os valores éticos organizacionais e os que são efetivamente praticados pela **LongeVidade**, refletidos pela conduta dos seus dirigentes, trabalhadores e membros da organização.

1.2 Enquadramento Legal

Sem prejuízo de outras disposições legais e regulamentares aplicáveis, as relações entre os dirigentes, trabalhadores, membros e voluntários, fundamentam-se nos Estatutos e nos Regulamentos Internos e demais instrumentos de gestão da **LongeVidade**, incluindo os Regulamentos dos Serviços da Cooperativa.

Aplicam-se igualmente os seguintes diplomas legais: Lei de Bases da Economia Social (Lei n.º 30/2013), Código Cooperativo (Lei n.º 119/2015), Estatuto das Instituições Particulares de Solidariedade Social (Decreto-Lei n.º 119/83 de 25 de fevereiro, na sua versão atualizada; Portaria n.º 139/2007, de 29 de janeiro, na sua versão atualizada), regime de proteção de dados (RGPD), Lei do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (Decreto-Lei n.º 109-E/2021) e demais legislação aplicável.

1.3 Âmbito de Aplicação

A aplicação do Código é independente do cargo, da carreira e da categoria em que os trabalhadores se encontram integrados, sem prejuízo da observância de outros deveres que lhes sejam legalmente impostos. Os trabalhadores em situação de mobilidade ou cedência a



outras entidades ou cujo vínculo se encontre suspenso, permanecem adstritos aos deveres de conduta previstos no presente Código, que sejam relevantes.

Aos trabalhadores da **LongeVidade**, no momento da admissão ou de reinício de funções ou sempre que se verifiquem alterações ao presente Código, é solicitada a assinatura da **Declaração de Conhecimento e de Compromisso**, que atesta a tomada de conhecimento do seu conteúdo e o compromisso quanto aos princípios e critérios orientadores nele definidos, cujo modelo se encontra no Anexo I.



2. A Cooperativa LongeVidade

A LongeVidade é uma Cooperativa de solidariedade social, fundada em 4 de junho de 2022, que tem por objeto criar serviços e desenvolver projetos que contribuam para a criação de condições para que a pessoa adulta mais velha viva na sua casa e na sua comunidade.

A organização, funcionamento e atuação da LongeVidade são regidos pelo disposto nos seus Estatutos e Regulamentos Internos, estimulando a participação ativa de todas as partes interessadas na sua gestão, honrando os princípios cooperativos.

2.1 Missão, Visão e Valores

2.1.1 Missão e Visão

A Missão da LongeVidade consiste em criar condições para que as pessoas adultas mais velhas possam permanecer na sua casa e na sua comunidade, em linha com a visão de que cada pessoa deve ter lugar no seu lugar de sempre: a sua casa, a sua família e a sua comunidade.

2.1.2 Valores

O funcionamento da LongeVidade norteia-se pelos seguintes valores:

- **Lisura** - praticamos a lisura em todas as decisões, promovendo transparência, responsabilidade e coerência entre o que dizemos e o que fazemos;
- **Generosidade** - agimos com generosidade, colocando o cuidado, a disponibilidade e a atenção ao outro no centro da nossa intervenção;
- **Valorização** - valorizamos as pessoas, reconhecendo o contributo, o saber e a singularidade de cada profissional, pessoas acompanhadas, parceiros e cooperadores;
- **Dignidade** - defendemos a dignidade como princípio inegociável, respeitando cada pessoa na sua história, autonomia e direitos;
- **Diálogo** - acreditamos no diálogo como base da construção coletiva, da melhoria contínua e de uma gestão verdadeiramente participada.



2.2 Modelo e Instrumentos de Gestão

O modelo de gestão da LongeVidade assenta nos princípios do cooperativismo, da responsabilidade social e da transparência organizacional, promovendo uma governação participativa, ética e orientada para o impacto social.

A atuação da LongeVidade orienta-se por critérios de rigor, integridade e sustentabilidade, procurando garantir a qualidade dos serviços prestados, a boa gestão dos recursos e a prossecução da sua missão social.

Neste contexto, a LongeVidade promove uma cultura organizacional assente na melhoria contínua, na aprendizagem organizacional e na valorização das pessoas, assegurando que a intervenção desenvolvida responde de forma ética, competente e responsável às necessidades das pessoas acompanhadas, das suas famílias e da comunidade.

A organização e funcionamento da LongeVidade são enquadrados por instrumentos de gestão diversos, inspirados nos Sistemas de Gestão da Qualidade (SGQ), designadamente ISO9001 e Modelo do ISS, ajustados à dimensão e tempo de vida da LongeVidade, dos quais se destacam:

- Instrumentos Estruturantes - Código de Ética e Conduta, Regulamento Interno e Regulamentos Internos dos Serviços;
- Instrumentos Estratégicos e Operacionais - Plano Anual das Atividades, Orçamento Anual, Relatório Anual de Atividades, Relatório Anual de Contas e Plano Estratégico Anual.

2.3 Estrutura Organizacional da LongeVidade

2.3.1 A Cooperativa Integra os Seguintes Órgãos Sociais:

A governação da LongeVidade assenta numa estrutura orgânica composta pelos seus Órgãos Sociais, que asseguram a orientação estratégica, a gestão e a fiscalização da atividade da Cooperativa, nos termos definidos nos Estatutos e na legislação aplicável.

I - Assembleia Geral

A Assembleia Geral é o órgão máximo da LongeVidade, sendo constituída pelos cooperadores no pleno exercício dos seus direitos. Compete-lhe definir as orientações estratégicas da organização, nomeadamente através da aprovação dos planos de atividades, relatórios de gestão e contas, orçamento anual, bem como deliberar sobre as matérias fundamentais para a vida da Cooperativa.



II - Conselho de Administração

O Conselho de Administração é responsável pela gestão estratégica e operacional da LongeVidade, assegurando a execução do Plano Estratégico e do Plano Anual de Atividades e Orçamento. Compete-lhe igualmente a representação institucional da Cooperativa e a condução das suas atividades em conformidade com os princípios, valores e objetivos definidos pelos cooperadores.

III - Conselho Fiscal

O Conselho Fiscal exerce funções de fiscalização da gestão económica e financeira da LongeVidade, acompanhando a legalidade, a transparência e o rigor dos atos de gestão. Compete-lhe verificar o cumprimento das disposições legais, estatutárias e regulamentares aplicáveis à atividade da Cooperativa.

2.3.2 A Cooperativa Integra os Seguintes Membros:

A LongeVidade integra diferentes categorias de membros e estruturas de participação que contribuem, de forma complementar, para a concretização da sua missão e para o desenvolvimento das suas atividades.

Independentemente da sua natureza ou forma de participação, todas as partes interessadas devem conhecer e respeitar os direitos e deveres que lhes são atribuídos pelos Estatutos da LongeVidade, bem como os princípios e normas definidos no presente Código.

I - Cooperadores

São cooperadores as pessoas que requeiram ao Órgão de Administração a admissão na Cooperativa na qualidade de beneficiários diretos ou indiretos (familiares, ascendentes ou descendentes), ou quem nela desenvolver a sua atividade profissional, entendidos como pessoas singulares, que correspondam ao perfil exigido.

Contribuem para a definição das orientações estratégicas da organização, participando nas Assembleias Gerais e nos processos de decisão coletiva, promovendo o interesse comum da Cooperativa e a prossecução da sua missão.

II - Membros Investidores

Os membros investidores são pessoas singulares ou coletivas que apoiam o desenvolvimento da Cooperativa através da subscrição de capital ou de instrumentos de investimento previstos no Código Cooperativo.

A sua participação deve respeitar os princípios cooperativos e a missão social da LongeVidade,

reconhecendo que a atividade da Cooperativa se orienta prioritariamente para a promoção do bem-estar das pessoas adultas mais velhas e das suas comunidades.

III - Membros Honorários

Os membros honorários são pessoas singulares ou coletivas que contribuem para o desenvolvimento da Cooperativa através da disponibilização de bens, serviços nomeadamente, voluntariado, para o desenvolvimento de programas de intervenção específicos ou gerais da Cooperativa.

A sua participação constitui uma forma de apoio institucional à missão da LongeVidade, devendo respeitar os princípios e valores definidos no presente Código.

2.3.3 A Cooperativa Integra um Conselho de Sábios:

O Conselho de Sábios constitui um órgão de natureza consultiva que contribui para a reflexão estratégica e para o desenvolvimento institucional da LongeVidade.

Os seus membros, independentemente de serem ou não cooperadores, partilham conhecimento, experiência e visão, contribuindo para a valorização da longevidade e para o fortalecimento da missão da Cooperativa.

2.4 Organograma





3. Direitos da Pessoa Acompanhada

A intervenção da LongeVidade inspira-se na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), nos Princípios das Nações Unidas para as Pessoas Idosas (1991), no Plano de Ação Internacional de Madrid sobre o Envelhecimento (2002), na Convenção Interamericana sobre a Proteção dos Direitos Humanos das Pessoas Idosas (2015), na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2000), na Constituição da República Portuguesa e no Estatuto da Pessoa Idosa.

Orienta-se por uma abordagem centrada na pessoa, reconhecendo que cada indivíduo possui uma história de vida, valores, preferências e expectativas próprias, que devem ser respeitadas e consideradas na definição das respostas e dos apoios prestados.

Neste enquadramento, a atuação da Cooperativa inspira-se nos princípios do cuidado centrado na pessoa (*person-centred care*) e do *ageing in place*, promovendo condições para que as pessoas adultas mais velhas possam permanecer na sua casa e na sua comunidade, com autonomia, segurança, dignidade e participação social.

Nesse sentido, a Cooperativa compromete-se a garantir os seguintes direitos:

- **Direito à Dignidade e ao Respeito** - todas as pessoas devem ser tratadas com respeito, consideração e sensibilidade, sendo reconhecido o valor da sua história de vida, identidade e singularidade;
- **Direito à Autonomia e Autodeterminação** - as pessoas acompanhadas devem participar nas decisões que dizem respeito à sua vida, aos cuidados que recebem e à forma como desejam organizar o seu quotidiano;
- **Direito à Permanência em Casa e na Comunidade** - a LongeVidade promove o direito de cada pessoa a continuar a viver na sua casa e na sua comunidade, sempre que essa seja a sua vontade;
- **Direito à Privacidade e Confidencialidade** - a privacidade da pessoa acompanhada deve ser respeitada em todos os momentos da intervenção, garantindo a proteção da sua informação pessoal, da sua intimidade e do seu espaço de vida;
- **Direito à Participação e Inclusão Social** - a LongeVidade incentiva a participação das pessoas adultas mais velhas na vida social, cultural e comunitária, combatendo o isolamento e promovendo relações significativas;
- **Direito à Segurança e Proteção Contra Maus-tratos** - a LongeVidade compromete-se a prevenir e atuar perante qualquer situação de negligência, abuso ou violação de direitos, assegurando a proteção e o bem-estar das pessoas acompanhadas.



4. Princípios Éticos

4.1 Compromisso Ético da LongeVidade

Em todas as suas relações, a LongeVidade compromete-se a observar os seguintes deveres éticos:

- Respeito pela autonomia das pessoas acompanhadas;
- Garantia da qualidade e segurança nos serviços;
- Prevenção do abuso, negligência e maus-tratos;
- Proteção dos dados e informação pessoal;
- Promoção de ambientes de trabalho saudáveis;
- Promoção da formação contínua das equipas.

4.2 Compromisso Ético dos Membros

A participação na LongeVidade implica o reconhecimento de que a longevidade constitui uma conquista da Humanidade e que a intervenção da Cooperativa se orienta para a promoção da dignidade, autonomia e participação das pessoas adultas mais velhas.

4.2.1 Compromisso Ético dos Membros da LongeVidade

A LongeVidade reconhece que os seus membros (cooperadores, membros investidores e membros honorários), desempenham um papel relevante na concretização da sua Missão.

Os membros da LongeVidade devem atuar com integridade, responsabilidade e respeito pelos princípios da cooperação, contribuindo para a prossecução da missão da Cooperativa e para a promoção da dignidade, autonomia e bem-estar das pessoas adultas mais velhas.

4.2.2 Compromisso Ético dos Cooperadores

Os cooperadores, enquanto membros efetivos da LongeVidade e participantes na sua governação, comprometem-se a:

- Contribuir para a concretização da missão e dos objetivos da LongeVidade
- Participar de forma responsável, informada e construtiva nos processos de decisão e na vida democrática da Cooperativa;
- Atuar com lealdade institucional, promovendo o interesse coletivo da organização;



- Respeitar os princípios da transparência, da integridade e da cooperação que orientam a atividade da LongeVidade;
- Cumprir os princípios e normas estabelecidos no presente Código.

Sempre que exerçam funções de direção, gestão, coordenação ou intervenção em projetos e serviços da LongeVidade, os cooperadores ficam igualmente sujeitos às normas de conduta aplicáveis aos dirigentes, trabalhadores e membros da organização.

4.2.3 Compromisso Ético dos Membros Investidores

Os membros investidores comprometem-se a apoiar o desenvolvimento da LongeVidade respeitando os seus princípios, missão e valores.

No exercício dos seus direitos enquanto membros da organização, devem agir com transparência, integridade e respeito pela natureza Cooperativa da LongeVidade, reconhecendo que a atividade da Cooperativa se orienta prioritariamente para o impacto social e para a promoção do bem-estar das pessoas adultas mais velhas e das suas comunidades.

4.2.4 Compromisso Ético dos Membros Honorários

Os membros honorários, enquanto pessoas ou entidades que contribuem para o desenvolvimento de iniciativas, projetos ou atividades da LongeVidade, comprometem-se a respeitar os valores e princípios éticos da Cooperativa, contribuindo de forma responsável e solidária para a promoção da sua missão e para o desenvolvimento das suas iniciativas de impacto social.



4.3 Compromisso Ético do Conselho de Sábios

O Conselho de Sábios representa a valorização da experiência, da memória e do conhecimento acumulado ao longo da vida, contribuindo para uma visão mais humana e sustentável da longevidade.

Nesse sentido, constitui um órgão de natureza consultiva que contribui para a reflexão estratégica, o desenvolvimento institucional e a promoção da missão da LongeVidade.

Os membros do Conselho de Sábios, independentemente de serem ou não cooperadores, comprometem-se a exercer as suas funções com independência, integridade e sentido de responsabilidade, contribuindo com o seu conhecimento, experiência e visão para o fortalecimento da LongeVidade e para a prossecução da sua missão.

No exercício das suas funções, os membros do Conselho de Sábios devem promover uma cultura institucional assente no diálogo, na responsabilidade e na valorização da longevidade enquanto conquista social.

4.4 Comportamento Ético e Conduta Profissional

Os dirigentes, trabalhadores e membros da LongeVidade, independentemente da sua função ou posição hierárquica, devem, no desenvolvimento da sua atividade profissional, assumir o compromisso e a responsabilidade pelo cumprimento das seguintes normas de comportamento ético e de conduta profissional:

4.4.1 Confidencialidade e Proteção de Dados

A informação obtida no âmbito da atividade da LongeVidade é considerada confidencial e deve ser tratada com rigor, responsabilidade e respeito pela privacidade das pessoas acompanhadas.

A recolha, utilização e partilha de dados pessoais devem cumprir o Regulamento Geral de Proteção de Dados e demais legislação aplicável, garantindo que a informação é utilizada apenas para os fins legítimos da intervenção e sempre que possível com o conhecimento e consentimento da pessoa acompanhada.

4.4.2 Conflito de Interesses

Entende-se por conflito de interesses qualquer situação em que interesses pessoais, familiares ou financeiros possam interferir, ou aparentar interferir, com o exercício imparcial, independente e objetivo das funções desempenhadas.



Os dirigentes, trabalhadores e membros da LongeVidade devem atuar com independência, imparcialidade e transparência, evitando situações em que interesses pessoais, familiares ou financeiros possam influenciar o desempenho das suas funções.

Sempre que exista, ou possa existir, uma situação suscetível de configurar conflito de interesses, esta deverá ser comunicada ao superior hierárquico ou aos órgãos competentes da organização, de modo a assegurar decisões justas, transparentes e alinhadas com os interesses da LongeVidade e das pessoas que acompanha.

Sempre que exista uma situação de potencial conflito de interesses, o membro ou trabalhador deve abster-se de participar na decisão ou procedimento em causa.

I. Titulares dos Órgãos Sociais

Os titulares dos órgãos não podem votar em assuntos que diretamente lhes digam respeito, ou nos quais sejam interessados os respetivos cônjuges ou pessoa com quem vivam em condições análogas às dos cônjuges, ascendentes, descendentes ou qualquer parente ou afim em linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

Os titulares dos órgãos não podem exercer atividade conflituante com a atividade da LongeVidade, nem integrar órgãos sociais de entidades conflitantes com os da organização, ou de participadas desta.

Nenhum cooperador pode ser simultaneamente titular da Mesa da Assembleia Geral, do Órgão de Administração e do Órgão de Fiscalização.

Os cônjuges e as pessoas que vivam em união de facto não podem ser simultaneamente titulares do Órgão de Administração e do Órgão de Fiscalização.

II. Contratação Pública

Ainda que a LongeVidade não se encontre atualmente abrangida pelo regime do Código dos Contratos Públicos, compromete-se a adotar princípios de transparência, concorrência e boa gestão na contratação.

III. Prevenção de Conflito de Interesses

Na sequência do ponto anterior, deverão ser adotadas normas de conduta com vista à prevenção de situações conflitantes, nomeadamente:

- Evidenciar e comunicar situações que possam configurar conflito de interesses, nomeadamente a existência, direta ou indireta, de interesses pessoais de que se possa retirar potencial vantagem pessoal, financeira ou de outra ordem para si próprio ou

terceiros, independentemente das relações existentes, e que possa influenciar o desempenho no exercício das suas funções;

- Informar o superior hierárquico, sempre que for previsível, a ocorrência de conflito de interesses, e solicitar formalmente, quando justificado, a escusa do exercício dessa função específica, com a finalidade de assegurar o desempenho imparcial, objetivo e transparente;
- Não utilizar conhecimentos privilegiados, adquiridos no decorrer da atividade profissional, em benefício próprio e/ou de terceiros.

4.4.3 Igualdade, Diversidade e Não Discriminação

A LongeVidade assume um compromisso ativo com a promoção da igualdade e da diversidade, rejeitando qualquer forma de discriminação baseada na idade, sexo, género, orientação sexual, religião, origem étnica, condição social, estado de saúde ou qualquer outro fator.

4.4.4 Liderança Responsável

Os responsáveis hierárquicos devem ser exemplares no cumprimento das normas e promover a formação, esclarecimento, acompanhamento e avaliação das suas equipas. Num sentido de melhoria contínua e transparência, devem ainda garantir uma gestão participativa, em que todos devem contribuir com sugestões e/ou preocupações.

4.4.5 Formação e Desenvolvimento de Competências

A LongeVidade reconhece a formação contínua como um elemento essencial para a qualidade dos serviços prestados e para o desenvolvimento profissional das suas equipas. Nesse sentido, promove a atualização permanente de conhecimentos, designadamente nas áreas do envelhecimento, cuidados centrados na pessoa, ética do cuidado, comunicação com pessoas adultas mais velhas, prevenção de maus-tratos e promoção do bem-estar físico e emocional.

A LongeVidade promoverá ações de sensibilização e formação sobre os princípios e normas constantes do presente Código.

4.4.6 Prevenção da Fraude e Corrupção

Entende-se a corrupção como a prática de um qualquer ato ou a sua omissão, lícito ou ilícito, em troca do recebimento ou a promessa de uma qualquer compensação que não seja devida, para o próprio ou para terceiros.



4.4.7 Prevenção do Assédio Moral e Sexual

A LongeVidade não tolera qualquer forma de assédio no local de trabalho, comprometendo-se a promover um ambiente profissional baseado no respeito, na dignidade e na integridade de todas as pessoas.

O assédio moral corresponde a qualquer comportamento abusivo ou indesejado, manifestado através de palavras, atitudes, gestos ou outras formas de conduta, praticado de forma reiterada por colegas ou superiores hierárquicos, que tenha como efeito intimidar, desvalorizar ou afetar a dignidade, a integridade física ou psicológica de uma pessoa, criando um ambiente de trabalho hostil, degradante ou desestabilizador.

O assédio sexual corresponde a qualquer comportamento indesejado de natureza sexual, de carácter verbal, não verbal ou físico, que tenha como objetivo ou efeito constranger uma pessoa, afetar a sua dignidade ou criar um ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou ofensivo. Este comportamento pode manifestar-se através de insinuações, comentários, gestos, contactos físicos não consentidos ou convites indesejados com conotação sexual.

A LongeVidade compromete-se a prevenir, identificar e atuar perante qualquer situação de assédio, garantindo que todas as pessoas possam exercer a sua atividade profissional num ambiente seguro, respeitador e livre de comportamentos abusivos.

5. Normas de Conduta

5.1 Relacionamento com Pessoas Acompanhadas

O relacionamento com as pessoas acompanhadas pela LongeVidade, bem como com os seus familiares ou pessoas de referência, deve basear-se em princípios de respeito, confiança, empatia e responsabilidade.

A atuação dos dirigentes, trabalhadores e membros da organização deve pautar-se por uma abordagem centrada na pessoa, promovendo a escuta ativa, o reconhecimento da história de vida de cada pessoa e o respeito pelas suas preferências, valores e decisões.

Neste contexto, devem ser asseguradas práticas que promovam:

- O respeito pela dignidade, autonomia e individualidade de cada pessoa acompanhada;
- A participação, sempre que possível, nas decisões relativas aos cuidados, às atividades e à organização do seu quotidiano;
- A comunicação clara, respeitosa e adequada às necessidades e capacidades de cada pessoa;
- A proteção da privacidade e da confidencialidade da informação pessoal;
- A criação de um ambiente de confiança, segurança e bem-estar;
- O envolvimento, sempre que adequado, dos familiares ou pessoas de referência no processo de acompanhamento.

Os profissionais da LongeVidade devem ainda atuar com especial atenção à prevenção de situações de negligência, abuso ou violação de direitos, contribuindo para a promoção da qualidade de vida, da autonomia e da participação social das pessoas acompanhadas.

5.2 No Relacionamento Interno

O relacionamento interno na LongeVidade deve pautar-se pelos valores da integridade, do respeito mútuo, da cooperação e da responsabilidade, promovendo um ambiente de trabalho ético, colaborativo e baseado no diálogo, na confiança e na partilha de conhecimento.

Todos os dirigentes, trabalhadores e membros da organização devem contribuir para uma cultura organizacional baseada no diálogo, na confiança e na partilha de conhecimento, valorizando o trabalho em equipa e o respeito pela diversidade de opiniões e experiências.



Neste contexto, espera-se que todos:

- Adotem uma postura profissional e ética nas relações internas;
- Promovam o diálogo construtivo e a colaboração entre equipas e serviços;
- Partilhem conhecimento e experiências profissionais que contribuam para a melhoria contínua da organização;
- Atuem com responsabilidade, rigor e compromisso no exercício das suas funções;
- Respeitem os colegas e contribuam para um ambiente de trabalho saudável e respeitador.

A LongeVidade, na qualidade de entidade empregadora, compromete-se igualmente a promover o bem-estar físico e psicológico das pessoas que nela trabalham, incentivando a aprendizagem contínua, a conciliação entre a vida pessoal e profissional e o desenvolvimento das competências das suas equipas.

5.2.1 Responsabilidade Individual

A responsabilidade pessoal constitui um princípio fundamental da atuação de todos os dirigentes, trabalhadores e membros da organização da LongeVidade, refletindo o compromisso individual com os valores, a missão e os princípios éticos da Cooperativa.

Cada pessoa é responsável pela forma como exerce as suas funções, devendo atuar com integridade, profissionalismo e sentido de responsabilidade, contribuindo para a qualidade das respostas desenvolvidas e para a credibilidade institucional da organização.

Neste contexto, espera-se que todos:

- Atuem com independência, rigor e isenção no exercício das suas funções;
- Cumpram os Estatutos, Regulamentos Internos, Processos de Trabalho e demais normas aplicáveis à atividade da Cooperativa;
- Adotem uma postura profissional e uma conduta ética em todas as circunstâncias;
- Demonstrem espírito crítico, iniciativa e responsabilidade na realização das suas tarefas;
- Reconheçam os seus próprios limites e procurem atualizar e aperfeiçoar continuamente as suas competências;
- Assumam a responsabilidade pelos erros cometidos, procurando corrigi-los e prevenir a sua repetição;
- Zelem pela qualidade do trabalho desenvolvido e pela boa utilização dos recursos da organização.

Os dirigentes, trabalhadores e membros da organização da LongeVidade devem ainda comunicar internamente qualquer situação de negligência, abuso ou violação de direitos das pessoas acompanhadas, contribuindo para a proteção das pessoas e para a salvaguarda dos princípios éticos da Cooperativa.



5.2.2 Responsabilidade Social e Ambiental

A responsabilidade social e ambiental constitui um princípio orientador da atuação da LongeVidade, refletindo o compromisso da Cooperativa com o desenvolvimento sustentável, a coesão social e o bem-estar das comunidades em que se insere.

Neste sentido, a LongeVidade procura desenvolver a sua atividade de forma responsável, promovendo práticas que contribuam para a melhoria da qualidade de vida das pessoas adultas mais velhas, para o fortalecimento das comunidades e para a proteção do ambiente.

Assim, a LongeVidade compromete-se a:

- Promover e implementar iniciativas que contribuam para o combate ao isolamento social;
- Incentivar a participação comunitária e a inclusão social das pessoas adultas mais velhas;
- Adotar práticas organizacionais que promovam o desenvolvimento social, o respeito pelos direitos fundamentais e uma governação transparente e responsável;
- Sensibilizar e divulgar boas práticas de sustentabilidade ambiental;
- Promover a utilização responsável dos recursos e a adoção de práticas que contribuam para a proteção do ambiente.

5.2.3 Segurança e Saúde no Trabalho

A segurança e a saúde no trabalho constituem uma dimensão essencial da atuação da LongeVidade, refletindo o compromisso da Cooperativa com a proteção da integridade física, mental e social das pessoas que nela trabalham.

A LongeVidade reconhece que a promoção de condições de trabalho seguras e saudáveis contribui para o bem-estar dos trabalhadores, para a prevenção de acidentes e doenças profissionais e para a qualidade dos serviços prestados.

Neste contexto, a LongeVidade compromete-se a:

- Assegurar o cumprimento das normas legais e regulamentares aplicáveis em matéria de segurança, saúde, higiene e bem-estar no trabalho;
- Promover um ambiente de trabalho seguro, saudável e respeitador da integridade física, psicológica e moral de todas as pessoas;
- Adotar medidas de prevenção de riscos profissionais e de melhoria contínua das condições de trabalho;
- Incentivar a comunicação de situações que possam comprometer a segurança das pessoas, instalações ou equipamentos, devendo os trabalhadores informar as hierarquias ou os serviços competentes sempre que identifiquem situações de risco



- Reconhecer a segurança e a saúde no trabalho como um direito fundamental, valorizando a proteção da vida e da integridade das pessoas;
- Promover a segurança dos profissionais que desenvolvem a sua atividade em contexto domiciliário;
- Adotar práticas de gestão e prevenção de riscos associados à intervenção no domicílio.

5.2.4 Utilização de Recursos da LongeVidade

A utilização responsável dos recursos da LongeVidade constitui um dever de todos os dirigentes, trabalhadores e membros da organização, contribuindo para a sustentabilidade da organização, a boa gestão dos meios disponíveis e a prossecução da sua missão.

Neste sentido, todos devem atuar com rigor, responsabilidade e respeito pelo património da Cooperativa, assegurando que os recursos são utilizados de forma adequada e em benefício da atividade institucional.

Assim, deve ser assegurado que:

- O património da LongeVidade é respeitado, protegido e utilizado de forma responsável;
- Os recursos físicos, materiais e financeiros são utilizados exclusivamente para fins profissionais ou institucionais, salvo quando a sua utilização privada tenha sido expressamente autorizada;
- Não é permitida a utilização abusiva ou indevida dos recursos da organização por terceiros;
- São adotadas práticas que promovam a utilização eficiente dos recursos e a prevenção do desperdício;
- Os registos de despesas realizadas no exercício da atividade profissional são devidamente mantidos e atualizados, garantindo a transparência e o correto reembolso das despesas efetuadas.

5.3 No Relacionamento Externo

O relacionamento da LongeVidade com parceiros institucionais, entidades públicas e privadas, organizações da sociedade civil e outras entidades externas deve pautar-se pelos princípios da integridade, da confiança, da transparência e da responsabilidade institucional, em coerência com a missão, visão, valores e objetivos da Cooperativa.

A LongeVidade procura estabelecer relações de cooperação baseadas no respeito mútuo, na lealdade institucional e na partilha de objetivos comuns, contribuindo para o desenvolvimento de respostas e iniciativas que promovam o bem-estar das pessoas adultas mais velhas e das comunidades em que se inserem.



No âmbito dessas relações, os dirigentes, trabalhadores e membros devem:

- Atuar com rigor, responsabilidade e profissionalismo na representação institucional da LongeVidade;
- Promover relações de cooperação construtivas e transparentes com parceiros e entidades externas;
- Assegurar que as parcerias estabelecidas são compatíveis com os valores, princípios éticos e missão da Cooperativa;
- Evitar qualquer situação que possa comprometer a credibilidade, a independência ou a reputação institucional da LongeVidade.

6. Canal e Regras de Tratamento das Denúncias

6.1 Canal de Denúncia

A LongeVidade disponibiliza um canal de denúncia que permite a comunicação segura e confidencial de situações que possam constituir violação de normas legais, princípios éticos ou regras previstas no presente Código de Ética e Conduta.

Podem ser objeto de denúncia, entre outras situações:

- Práticas de fraude ou corrupção;
- Conflitos de interesses não declarados;;
- Situações de assédio moral, sexual ou outras formas de intimidação no contexto laboral;
- Violação dos direitos das pessoas acompanhadas;
- Utilização indevida de recursos da organização;
- Incumprimento de normas legais, regulamentares ou internas.

As denúncias podem ser efetuadas através do seguinte endereço eletrónico (denuncia@cooperativalongevidade.pt) ou por outros meios que garantam a confidencialidade da comunicação.

A LongeVidade assegura que todas as denúncias são tratadas com confidencialidade e que a identidade do denunciante será protegida sempre que solicitada ou quando tal se revele necessário. As denúncias poderão ser efetuadas por escrito, identificadas ou anónimas, sendo garantida a proteção do denunciante nos termos legais.

A organização compromete-se igualmente a prevenir qualquer forma de retaliação contra quem, de boa-fé, comunique situações suscetíveis de constituir irregularidades ou violações das normas aplicáveis.

6.2 Tratamento das Denúncias

Todas as denúncias recebidas serão analisadas com rigor, independência, imparcialidade e confidencialidade, assegurando o respeito pelos direitos de todas as partes envolvidas.

Para esse efeito, a LongeVidade compromete-se a garantir:

- O registo e análise da situação reportada;
- A proteção da identidade do denunciante, nos termos legalmente aplicáveis;
- A verificação e avaliação da veracidade dos factos comunicados;



- A adoção das medidas adequadas sempre que se confirmem irregularidades ou violações das normas aplicáveis.

A receção da denúncia será confirmada ao denunciante no prazo máximo de **7 dias**, sempre que a sua identificação seja conhecida.

A LongeVidade compromete-se a analisar e dar seguimento às denúncias nos prazos legalmente previstos, assegurando o cumprimento dos princípios da transparência, da justiça, da responsabilidade institucional e da proteção do denunciante contra qualquer forma de retaliação.

O tratamento das denúncias respeita os princípios da confidencialidade, da imparcialidade e da presunção de inocência.

6.3 Responsável pela Receção e Tratamento das Denúncias

A receção e o tratamento das denúncias são assegurados pelo Conselho Fiscal da LongeVidade, enquanto órgão responsável pela fiscalização da legalidade e da transparência da atuação da Cooperativa.

Sempre que a natureza da denúncia o justifique, o Conselho Fiscal poderá solicitar esclarecimentos ao Conselho de Administração ou propor a adoção de medidas adequadas.

Caso a denúncia envolva membros do Conselho Fiscal, o tratamento da mesma será assegurado pela Assembleia Geral ou por entidade externa designada para o efeito.



7. Disposições Finais e Publicitação

A LongeVidade assume a ética como um elemento central da sua atuação, reconhecendo que o cuidado e o apoio às pessoas adultas mais velhas exigem uma intervenção responsável, respeitadora da dignidade humana e orientada para a promoção da autonomia, do bem-estar e da participação na comunidade.

O presente Código constitui um instrumento orientador da atuação da LongeVidade, aplicável aos seus dirigentes, trabalhadores e membros da organização, devendo ser observado no exercício das suas funções e nas relações institucionais da Cooperativa.

A LongeVidade compromete-se a promover a divulgação e o conhecimento deste Código, assegurando a sua publicitação junto das pessoas que integram a organização e das partes interessadas, bem como a sua disponibilização através dos meios institucionais adequados.

7.1 Cumprimento

O incumprimento das normas constantes do presente Código poderá determinar a adoção de medidas disciplinares ou outras medidas previstas na legislação aplicável.

7.2 Revisão do Código

O presente Código poderá ser revisto sempre que se revele necessário, designadamente em função de alterações legais, organizacionais e/ou estratégicas.

Versão aprovada em Assembleia Geral em 31 de março de 2026

Eduarda Barradas, Presidente da Mesa da AG