



CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA

Índice

I.	CONCEITO	3
II.	ÂMBITO DE APLICAÇÃO	3
III.	SUBSIDIARIEDADE	3
IV.	PILARES DE INTERVENÇÃO	3
1.	VISÃO	3
2.	MISSÃO	3
3.	VALORES	3
3.1	Solidariedade.....	3
3.2	Participação.....	3
3.3	Respeito	3
3.4	Responsabilidade	3
V.	RESPONSABILIDADES DA CERCIPOM	4
VI.	DIREITOS DOS COLABORADORES	5
VII.	DEVERES DOS COLABORADORES	5
VIII.	DISPOSIÇÕES FINAIS	6
IX.	DIVULGAÇÃO	7

I. CONCEITO

O Código de Ética e de Conduta da CERCIPOM é um referencial, no qual se inscrevem os valores que pautam a atuação da CERCIPOM bem como os princípios éticos e as normas de conduta a que a organização globalmente e os seus colaboradores, em concreto se encontram comprometidos, de forma a incentivar a criação de um clima de confiança entre a CERCIPOM e todas as partes interessadas. Integra o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Local de Trabalho.

II. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O Código de Ética e de Conduta, aplica-se a todos/as os/as colaboradores/as da CERCIPOM, qualquer que seja o seu vínculo contratual, sem prejuízo de outras disposições regulamentares. Aplica-se ainda com as necessárias adaptações aos membros dos órgãos sociais, a estagiários e voluntários, auditores externos e a outras pessoas que lhe prestem serviço a título permanente ou ocasional.

A aplicação do presente Código de Ética e 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.

III. SUBSIDIARIEDADE

Constituem referenciais do Código de Ética e de Conduta da CERCIPOM, a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, a Constituição da República Portuguesa, o Tratado e as Diretivas da União Europeia, a Lei 73/2017 de 16 de Agosto, outra legislação nacional e internacional de referência e eventuais regras de conduta previstas nos demais instrumentos de orientação, emanados pela Direção.

IV. PILARES DE INTERVENÇÃO

1. VISÃO

Ser uma entidade de referência, na área da reabilitação, através da capacitação e melhoria da qualidade de vida dos seus clientes.

2. MISSÃO

Promover a autonomia pessoal, social e profissional dos seus clientes, através de um serviço individualizado e abrangente.

3. VALORES

3.1 Solidariedade

- Materializa-se em todas as atividades expressando o carácter da organização, assente na interajuda entre todos os intervenientes, garantindo a qualidade dos seus serviços.
- Participação e dinamização de redes sociais de apoio às pessoas com deficiência e/ou incapacidade, criando respostas integradas nas diferentes áreas de vida.

3.2 Participação

- Envolvimento e coresponsabilização de todos, nas dinâmicas organizacionais e na comunidade.
- Promover o *empowerment* dos clientes, potenciando as suas capacidades de decisão e o uso eficaz dos seus recursos.
- Integrar e rentabilizar diferentes perspetivas e utilizar as competências e conhecimentos dos diferentes *stakeholders* (clientes e significativos, colaboradores, parceiros, comunidade em geral) em cada processo.

3.3 Respeito

- Respeitar as necessidades, potencialidades e a satisfação das pessoas. Considerando-as e valorizando-as na orientação da ação da organização garantido os princípios éticos e fundamentais de liberdade e confidencialidade.
- Respeitando sendo congruente consigo e com os outros.
- Respeitar a organização prevenindo quaisquer ações suscetíveis de desprestigiar ou comprometer a Cercipom.
- O respeito é um valor primordial e ativo, de todos para todos.

3.4 Responsabilidade

- Agir de acordo com a missão, visão, políticas e requisitos da função justificando as próprias ações.
- Assumir individualmente a responsabilidade coletiva.

- Ser responsável com os princípios de desenvolvimento económico, social e ambiental sustentável.

V. RESPONSABILIDADES DA CERCIPOM

Dando sequência ao consignado na lei 73/2017 de 16 de agosto, a CERCIPOM pretende reforçar a prevenção e combate de todo e qualquer espécie de assédio no ambiente de trabalho.

A-Principais deveres a acautelar:

- 1- A CERCIPOM compromete-se a fazer cumprir as disposições deste código de boa conduta tendo em vista garantir a prevenção e combate ao assédio no trabalho.
- 2 – A CERCIPOM compromete-se a adotar e/ou implementar as necessárias medidas de combate e prevenção da prática de assédio de acordo e nos termos das regras identificadas.
- 3 - Mais se obriga CERCIPOM a fazer cumprir tais medidas e práticas por todos os colaboradores, bem assim garantir a formação a todos eles.
- 3 - A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais.
- 4 – A CERCIPOM compromete-se a garantir que o denunciante e as testemunhas por si indicadas não sejam sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.
- 5 – A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade pessoal prevista nos termos da lei.

B- Procedimento:

- 1 – O trabalhador que tiver conhecimento da prática de assédio a outro colega na empresa, deverá participar no mais curto espaço de tempo, a situação à chefia.
- 2 – Se tal não for possível, deverá fazê-lo junto dos serviços de recursos humanos da empresa.
- 3- Será instaurado processo disciplinar sempre que CERCIPOM tenha conhecimento de alegada situação de assédio no trabalho.
- 4 - CERCIPOM compromete-se a adotar e/ou implementar as necessárias medidas de combate e prevenção da prática de assédio de acordo e nos termos das regras supra identificadas.
- 5 - Mais se obriga CERCIPOM a fazer cumprir tais medidas e práticas por todos os trabalhadores da Instituição, bem assim garantir a formação a todos eles.

C- Das sanções abusivas:

Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

D - Justa causa de resolução:

A CERCIPOM informa os seus trabalhadores do seguinte:

- que constitui justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante.
- que ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato.

E- Noções:

- 1- Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado 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.
- 2 - Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.
- 3 – Constitui assédio moral a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

A CERCIPOM não tolerará qualquer tipo de ação que promova esse tipo de situação e combaterá e denunciará essa prática quando observada no exercício do trabalho.

Alguns exemplos dessa prática:

- Espalhar rumores maliciosos, falsos testemunho;
- Humilhar/criticar com persistência;
- Boicotar o andamento do trabalho alheio;
- Insinuar que o colaborador tem problemas mentais ou familiares;
- Constranger, humilhar ou agredir mesmo que verbalmente, colaboradores de qualquer natureza por motivos fúteis e sem fundamento.

Assédio sexual:

Consiste em constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual. Caracterizado quando:

- É uma condição clara para manter o emprego;
- Influencia nas promoções da carreira do assediado;
- Prejudica o rendimento profissional, humilha, insulta ou intimida o colaborador.

Todos os trabalhadores devem garantir que sua conduta não inclua ou sugira assédio de qualquer natureza.

VI. DIREITOS DOS COLABORADORES

1. Ser digno de igual respeito pelos seus direitos fundamentais e reconhecidos enquanto pessoas/cidadãos, com direitos e deveres. Ninguém pode ser alvo de discriminação, beneficiado ou prejudicado pelas suas características sociais, religiosas, políticas, culturais ou outras.
2. Desempenhar as suas funções em condições de higiene, saúde e segurança.
3. Ter direito a participar, de acordo com as suas funções e responsabilidades, nas diferentes vertentes da vida da CERCIPOM.
4. Ser assegurado o direito à comunicação, partilha e registo de informação.
5. Ter direito a aceder aos recursos disponíveis na CERCIPOM para desempenho das funções da forma mais eficaz e eficiente.
6. Assegurar as condições para o desenvolvimento pessoal e profissional, nomeadamente através da participação em ações de formação profissional por sua iniciativa ou da organização

VII. DEVERES DOS COLABORADORES

1. Ter sempre como referência o conceito essencial da missão da Instituição, respeitando os valores da CERCIPOM e os princípios pautados neste Código, tantos nas relações internas, como nas externas.
2. Orientar as suas atitudes e posturas, para a defesa dos direitos e dignidade dos seus clientes, denunciando todas as situações em que os mesmos possam estar em causa, nomeadamente abusos físicos, psicológicos e financeiros ou patrimoniais.
4. Zelar pelo cumprimento da Carta de Direitos e Deveres do Cliente.
5. Comprometer-se a terem uma atitude pró-activa na actualização das suas competências e aplicar os seus saberes e competências ao serviço dos clientes, assumindo a qualidade da ação como referência ética e técnica.
6. Colaborar e cooperar com todas as partes interessadas, respeitando todos os interlocutores através de um comportamento correto, competente e de elevado profissionalismo, fomentando o prestígio da CERCIPOM.

7. Os interesses da CERCIPOM devem ser os únicos a ser tomados em conta nas relações com terceiros devendo, tais relações, reger-se por critérios de transparência, seriedade e imparcialidade, ser independente de interesses políticos, económicos ou religiosos e respeitar os princípios da neutralidade e da igualdade.
8. Respeitar integralmente o princípio da não discriminação de qualquer tipo, promovendo em todas as situações o princípio da igualdade de tratamento e de oportunidades entre todos os cidadãos.
9. Participar de forma empenhada nas iniciativas de trabalho em equipa ou entre departamentos, promovendo e facilitando o intercâmbio de informação e conhecimento. Contribuir para um bom ambiente de trabalho, através da cooperação, respeito e espírito de equipa.
10. Agir com lealdade para com a CERCIPOM defendendo a reputação e bom nome da Instituição nas relações internas e externas, prevalecendo o dever de abstenção de transmissão de qualquer notícia ou informação sobre a Instituição e evitando eventuais comentários/rumores. Os colaboradores devem abster-se de concederem entrevistas ou fornecer informações em matérias que se prendam com a atividade e imagem pública da Instituição, por iniciativa própria ou em resposta a solicitação dos meios de comunicação social, sem que para o efeito tenham prévia autorização da Direção. A comunicação externa entre a Instituição e outras entidades/serviços, será sempre feita ao nível institucional (através dos órgãos dirigentes).
11. Pautar a sua conduta pelo cumprimento escrupuloso das leis e normativos aplicáveis à sua atividade, de acordo com as responsabilidades que lhes estão atribuídas, sempre com isenção, competência, rigor, zelo e transparência.
12. Dever de confidencialidade no exercício da sua função. Nos contactos com clientes e outras partes interessadas, os colaboradores estão adstritos à máxima discrição e particular cautela. É abusiva a utilização de qualquer informação que invada a privacidade de um Cliente.
13. Usar o poder/competência que lhes tenha sido delegado de forma não abusiva, orientado para a consecução dos objetivos da Instituição e nunca a obtenção de vantagens pessoais. Renunciar ainda a receber de terceiros qualquer espécie de gratificações, pagamentos ou favores suscetíveis de criarem a quem os presta expectativas de favorecimento nas suas relações com a Instituição.
14. Dever de cooperar na redução de gastos, utilizando com empenho e zelo, os recursos que lhe são facultados, evitando desperdícios, danos ou prejuízos financeiros, promovendo ativamente a sustentabilidade financeira da CERCIPOM, bem como minimizando os impactos ambientais.
15. Sempre que, no exercício da sua atividade, o colaborador seja chamado a intervir em processos de decisão que em que estejam ou possam estar em causa interesses financeiros, patrimoniais, profissionais ou outros do próprio colaborador ou entidades relacionadas direta ou indiretamente com aquele, ou pessoas a que esteja ou tenha estado ligado por laços de parentesco ou afinidade de qualquer natureza, deve comunicar à direção, a existência dessas ligações, e abster-se de participar na tomada de decisões a esse respeito, dado existir um conflito de interesses.

VIII. DISPOSIÇÕES FINAIS

1. Constituem violações ao Código de Ética e de Conduta da CERCIPOM todas as situações de não observância ou desrespeito pelos deveres neles previstos, sendo as mesmas, passíveis de sancionamento disciplinar.
2. Reportar à Direção qualquer situação suscetível de colocar em causa os princípios consignados neste Código, independentemente do local e circunstâncias em que ocorram, mas com a descrição pormenorizada dos factos. O cumprimento do dever de comunicação de irregularidade, não envolve qualquer responsabilidade para o colaborador que o observe e comunique.

4. Perante uma denúncia de alegada violação do Código de Ética e de Conduta da CERCIPOM, a Direção, dispõe de trinta dias para tomar as deliberações que entender, incluindo o arquivamento da denúncia, sempre numa perspectiva de correcção dos desvios e de melhoria contínua do desempenho ético dos seus associados e colaboradores.
5. A partir da entrada em vigor do Código de Ética/Conduta, a CERCIPOM manterá um ficheiro onde guardará, sob reserva e pelo prazo máximo de três anos, sem prejuízo de outros prazos que a lei possa estabelecer, toda a documentação com ele relacionada.
6. O enunciado deste Código de Ética e de Conduta pode ser sujeito a atualizações, que se justifiquem por novos imperativos legais ou estatutários.

IX. DIVULGAÇÃO

A Direção da CERCIPOM promoverá a divulgação do Código de Ética e de Conduta, através da entrega de exemplares aos colaboradores, da disponibilização para consulta aos clientes e outras partes interessadas, nos *placards* da organização e no seu sítio na internet.