



Cercidiana – Cooperativa para a Educação, Reabilitação e Inserção dos Cidadãos Inadaptados de Évora, CRL.

Código de Conduta

Versão 00

Índice

Missão, Visão e Valores -----	2
Enquadramento -----	3
Capítulo I – Âmbito de Aplicação e Princípios Gerais	
Artigo 1º Destinatários e âmbito de aplicação -----	4
Artigo 2º Princípios Gerais -----	4
Artigo 3º Comportamentos Ilícitos -----	4
Capítulo II – Procedimento	
Artigo 4º Infrações -----	6
Artigo 5º Regime de Proteção ao Denunciante e Testemunhas -----	6
Artigo 6º Responsabilidade da CERCIDIANA -----	7
Artigo 7º Formalização de Denúncias -----	7
Capítulo III – Disposições Finais	
Artigo 8º Vigência e Divulgação -----	8

“ Porque sonhamos realidades olhamos de igual a diferença”

Missão

Prestar serviços de Qualidade, nas áreas da Habilitação, Reabilitação e Inserção que, de forma sustentada e a partir de processos inovadores, satisfaçam as necessidades dos/as nossos/as clientes.

Visão

Ser uma Organização que se constitui como um referencial de excelência, focada na melhoria contínua da qualidade de vida da pessoa com deficiência e/ou incapacidades.

Valores

Respeito e Dignidade

Responsabilidade

Solidariedade

Humanismo

Igualdade de Género

Cooperação

Sustentabilidade

Inovação

Qualidade

Enquadramento

O presente Código de Conduta tem como intuito prevenir e combater a prática de assédio no trabalho e pretende, nos termos da lei nº73/2017, de 16 de agosto, servir de referência aos seus/suas destinatários/as no sentido de garantir a salvaguarda da integridade moral dos/as trabalhadores/as e outros/as colaboradores/as, assegurando, designadamente, o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade individual de cada um/a.

A CERCIDIANA compromete-se a defender os valores da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.

Considera-se assédio todo o comportamento indesejado, sob forma verbal, não-verbal ou física, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger uma pessoa, de afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Capítulo I

Âmbito de Aplicação e Princípios Gerais

Artigo 1º

Destinatários e âmbito de aplicação

Este Código de Conduta destina-se a todos/as os/as membros dos Órgãos Sociais, trabalhadores/as ou colaboradores/as (independentemente do vínculo contratual), utentes/clientes e quaisquer pessoas que participem ativamente nas atividades da CERCIDIANA (doravante referidos como destinatários)

Em particular, todos/as os/as trabalhadores/as da CERCIDIANA devem sentir-se protegidos/as contra qualquer tipo de assédio praticado sob qualquer forma, incluindo por meios eletrónicos ou outro tipo de comunicação, que possa afetá-los/as no seu local de trabalho ou em qualquer local em que exerçam funções.

Artigo 2º

Princípios Gerais

1 – No exercício das suas atividades, funções e competências, os/as destinatários/as devem sempre atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da CERCIDIANA, no respeito pelos princípios da não discriminação do combate ao assédio no trabalho.

2 – Os/As destinatários/as não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação a outros/as destinatários/as ou a terceiros, com base em quaisquer categorias suspeitas, designadamente a raça ou etnia, o sexo, a orientação sexual, a idade, incapacidade ou deficiência física ou psíquica, opinião política, ideológica, religião ou crença.

Artigo 3º

Comportamentos Ilícitos

1 – Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio moral:

a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados/as;

- b) Promover o isolamento social;
 - c) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica profissional;
 - d) Fazer ameaças de despedimento recorrentes;
 - e) Estabelecer sistematicamente objetivos impossíveis de atingir ou prazos impossíveis de cumprir;
 - f) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas á respetiva categoria profissional;
 - g) Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
 - h) Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados/as, sem identificação do/a autor/a das mesmas;
 - i) Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento perante outros colegas e superiores hierárquicos;
 - j) Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados/as ou relativas ao funcionamento da CERCIDIANA, sendo no entanto o conteúdo dessas informações facultado aos demais;
 - l) Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas;
 - m) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas,
 - n) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;
 - o) Fazer sistematicamente críticas em público e a colegas de trabalho, a subordinados/as ou a outros/as superiores hierárquicos,
 - p) Insinuar sistematicamente que o/a trabalhador/a ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
 - q) Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religioso, deficiências físicas, problemas de saúde, etc., de outros/as colegas ou subordinados/as;
 - r) Transferir o/a trabalhador/a de setor ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
 - s) Falar constantemente aos gritos ou de forma intimidatória;
 - t) Marcar o número de vezes e contar o tempo que o/a trabalhador/a demora na casa de banho;
 - u) Criar sistematicamente situações objetivas de stress que provoquem no/a destinatário/a da conduta o seu descontrolo, designadamente alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.
- 2 – Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio sexual:
- a) Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;

- d) Promover o contato físico intencional e não solicitado excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
- e) Enviar convites persistentes para a participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- f) Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou meramente insinuada.

Capítulo II

Procedimento

Artigo 4º

Infrações

1 – Sempre que a CERCIDIANA tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta, e no caso de o/a infrator/a ser trabalhador/a sujeito/a ao poder disciplinar da CERCIDIANA, será instaurado processo disciplinar, a iniciar-se nos 60 dias subseqüentes àquele em que o empregador ou o/a superior hierárquico com competência disciplinar tomem conhecimento da infração, nos termos do nº2 do artigo 329º do Código do Trabalho.

2 – A instauração de procedimento disciplinar não prejudica a responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar relativamente a quaisquer destinatários do presente Código de Conduta que cometam infrações que àquelas correspondam.

3 – Os/as destinatários/as do presente Código de Conduta têm o dever de denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação contra-ordenacional ou criminal pelas entidades competentes.

Artigo 5º

Regime de proteção ao denunciante e testemunhas

1 – Será garantido um regime específico de proteção para o/a denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio.

2 – Salvo quando atuem com dolo, é garantida proteção especial aos/às denunciante e testemunhas em processos judiciais ou contra-ordenacionais

desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente até transito em julgado da respetiva decisão.

3 – Nos termos do Código de Trabalho, presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada para punir uma infração, se esta tiver lugar até um ano após a denúncia ou após outra forma de reivindicação ou exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

4 – Os destinatários do presente Código de Conduta que denunciem infrações ao mesmo de que tenham tido conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

Artigo 6º

Responsabilidades da CERCIDIANA

1 – A CERCIDIANA é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, cujos termos serão fixados pelo Governo em regulamentação própria.

2 – A prática de assédio pelo empregador ou por algum representante do mesmo, denunciada à Autoridade para as Condições no Trabalho, figurará entre os exemplos de justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do/a trabalhado/a.

3 – Quando esteja em causa a prática de assédio, fica vedada a dispensa da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória.

Artigo 7º

Formalização de Denúncias

Nos termos de regulamentação própria, serão disponibilizados e divulgados pela Autoridade para as Condições do Trabalho os endereços eletrónicos próprios para a receção de denúncias de assédio em contexto laboral.

Capítulo III

Disposições Finais

Capítulo III

Disposições Finais

Artigo 8º

Vigência e Divulgação

1 – O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pelo Conselho de Administração da CERCIDIANA e respetiva divulgação a todos os demais destinatários.

2 – O presente Código de Conduta será ainda disponibilizado no site de internet da CERCIDIANA.



O Conselho de Administração	
	Data 17/04/2023

cooperativa para a educação, reabilitação,
assistência e inclusão social de pessoas com deficiência