



CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA DA

**Cercizimbra - Cooperativa de Educação e
Reabilitação do Cidadãos Inadaptados de
Sesimbra**

2025

Foi publicado em Diário da República, no dia 9 de dezembro de 2021, o Decreto-Lei n.º 109E/2021, que cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) e aprova o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC).

O RGPC retira o tema da prevenção da corrupção do domínio da soft law em Portugal e estabelece a obrigação de adotar e implementar um Programa de Cumprimento Normativo que inclui, pelo menos, os seguintes elementos: (i) um plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas; (ii) códigos de ética e conduta; (iii) planos de formação; (iv) canais de denúncias; e (v) a designação de um responsável pelo cumprimento normativo.

Nesse sentido é criado o presente **CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA** que se regerá de acordo com as cláusulas seguintes:

Artigo 1.º

Objeto

O presente Código de Ética e de Conduta estabelece o conjunto de princípios, valores e regras de atuação, transversais a todas as atividades da Cercizimbra - Cooperativa de Educação e Reabilitação do Cidadãos Inadaptados de Sesimbra (doravante, Cercizimbra), em matéria de ética profissional e prevenção da Corrupção e Infrações Conexas, e visa regular a forma como esta se relaciona com os seus trabalhadores, como espera que estes se relacionem entre si e a postura que todos devem ter no exercício das suas funções.

Artigo 2.º

Âmbito

1. O presente Código de Ética e de Conduta aplica-se a todos os trabalhadores e colaboradores da Cercizimbra, doravante designados genericamente por trabalhadores, independentemente do regime de contratação, funções ou posição hierárquica que ocupem.

2. O presente Código e a sua observância são uma referência, formal e institucional, para a conduta pessoal e profissional de todos os trabalhadores.

Artigo 3.º

Princípios Gerais/Valores

1. No desempenho das suas funções profissionais os trabalhadores devem agir de acordo com os princípios/valores do respeito e da equidade, da legalidade, da igualdade, da integridade, da diligência, da responsabilidade, da confiança, da transparência, da colaboração e partilha de conhecimento e da melhoria contínua.
2. No relacionamento interpessoal os trabalhadores devem, entre si, observar os princípios de cooperação, urbanidade e respeito, observando nas suas relações recíprocas um trato cordial, respeitoso e profissional.

Artigo 4.º

Princípio do Respeito e da Equidade

1. As relações entre os trabalhadores e destes com os particulares devem pautar-se pelo respeito mútuo, urbanidade, probidade, cortesia e confiança.
2. Ninguém deverá ser discriminado em função da sua ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, origem ou condição social, deficiência, doença crónica, nacionalidade ou naturalidade, origem étnica ou raça, religião, convicções políticas ou ideológicas.

Artigo 5.º

Princípio da Integridade

Os trabalhadores devem reger-se segundo os valores de honestidade pessoal e de integridade de carácter.

Artigo 6.º

Diligência

1. Os trabalhadores devem exercer as suas funções com zelo, eficiência e responsabilidade, assegurando um tratamento diligente e profissional aos clientes e a todos com quem se relacionem.
2. Os trabalhadores devem abster-se de qualquer conduta, tanto nas suas funções, como fora delas, que tenha reflexos prejudiciais sobre o seu desempenho ou de outros trabalhadores e/ou que possa afetar os interesses legítimos da Cercizimbra.

Artigo 7.º

Princípio da Colaboração e Partilha de Conhecimento

1. A atuação de cada trabalhador deve reger-se pelo princípio da colaboração que decorre da boa-fé, prestando informações fidedignas e completas, bem como aceitando críticas e sugestões de forma a melhorar o seu trabalho e a qualidade do serviço prestado pela Cercizimbra.
2. Nas respostas a solicitações, os trabalhadores deverão responder de forma completa e rigorosa, ou encaminhar o pedido para a pessoa ou entidade que possa adequadamente dar resposta ou seguimento.

Artigo 8.º

Princípio da Melhoria Contínua

1. Os trabalhadores devem desempenhar a sua atividade com profissionalismo e dedicar as suas capacidades, conhecimentos e empenho ao cumprimento zeloso das tarefas que lhes são confiadas.
2. Cada trabalhador é corresponsável pelo seu aperfeiçoamento profissional, devendo procurar informar-se, atualizar-se e obter a formação indispensável à melhor execução das tarefas que lhe forem confiadas, sem prejuízo da responsabilidade que recai sobre os dirigentes de disponibilizarem as orientações e instruções necessárias, de promoverem a formação contínua e de incentivarem a formação e valorização profissional dos seus trabalhadores.

Artigo 9.º

Relações entre Trabalhadores

1. Os trabalhadores devem pautar a sua atividade pelo envolvimento e participação na prossecução dos objetivos da Cercizimbra, pela promoção e manutenção de um clima de confiança, colaborando proativamente, partilhando conhecimento e informação, bem como cultivando o espírito de equipa, sem prejuízo da observância da estrutura hierárquica.
2. Cada trabalhador deve promover um ambiente de trabalho que propicie o bem-estar e a produtividade em geral, evitando comportamentos que possam causar distração, perturbação ou desconforto passível de prejudicar o desempenho de outros trabalhadores.

Artigo 10.º

Deveres e Obrigações

Todos os trabalhadores devem:

- a) Cumprir os compromissos expressamente assumidos com zelo e diligência;

- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Obedecer às ordens e instruções emanadas por superiores hierárquicos, no que respeita à execução do trabalho;
- d) Prestar toda a colaboração aos colegas de trabalho, cultivando o espírito de comunhão, respeito e mútua fidelidade na realização do serviço;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com o mesmo, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de trabalho e negócios.
- f) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade.

Artigo 11.º

Proibições

É expressamente proibido ao trabalhador:

- a) Ocupar-se de qualquer atividade que possa prejudicar os interesses de serviço, nomeadamente a utilização dos telemóveis, para uso pessoal, sem autorização superior;
- b) Promover ou provocar qualquer tipo de conflitos, quer verbais, quer físicos, durante o horário de trabalho;
- c) Usar palavras ou gestos impróprios à moralidade e respeito, nas instalações da Cercizimbra;
- d) Retirar do local de trabalho, sem prévia autorização, qualquer equipamento, objeto ou documento;
- e) Colaborar, sob qualquer forma, com empresas que concorram com quaisquer atividades da Cercizimbra;
- f) Divulgar, por qualquer meio, assunto ou facto de natureza confidencial da Cercizimbra;
- g) Praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão, nomeadamente, da ascendência, sexo, orientação sexual, nacionalidade, origem étnica ou raça, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical;
- h) Praticar assédio;
- i) Praticar todos e quaisquer comportamentos que possam consubstanciar a prática do crime de corrupção ou de qualquer infração conexa previstos na lei.

Artigo 12.º

Corrupção e infrações conexas

1. É expressamente proibido todo e qualquer ato de corrupção, suborno ou infração conexa, de forma ativa ou passiva, e outras formas de influência indevida ou condutas ilícitas, impondo o

cumprimento rigoroso desses princípios em todas as suas relações internas e externas, seja com entidades privadas ou entidades públicas.

2. Existirá um crime de corrupção ativa quando uma pessoa, diretamente ou através de outros, para seu benefício ou para benefício de outra pessoa, faz uma oferta, promessa ou propõe um benefício de qualquer natureza, em troca de um favor.
3. Existirá um crime de corrupção passiva quando uma pessoa aceite receber dinheiro ou outro benefício, de qualquer natureza, para cumprir ou omitir certos atos.
4. Existirá suborno quando alguém induzir outrem a praticar determinado ato em troca de dinheiro, bens materiais, ou outros benefícios particulares.

Artigo 13.º

Assédio

1. É proibida a prática de assédio.
2. Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado 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.
3. 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.
4. Sempre que o trabalhador tenha conhecimento ou suspeita fundada de qualquer situação de assédio deve comunicar junto do departamento de Recursos Humanos.
5. Os trabalhadores que, de boa-fé, denunciem situações de assédio não podem ser sancionados disciplinarmente.

Artigo 14.º

Relação com Terceiros

Os trabalhadores, no relacionamento com terceiros, nomeadamente clientes, devem pautar-se pelos mesmos princípios e padrões de conduta definidos para o relacionamento com os outros trabalhadores.

Artigo 15.º

Proteção de Dados e Dever de Sigilo

1. Os trabalhadores devem guardar rigoroso sigilo sobre todo o conhecimento que lhes advenha do exercício das suas funções, não podendo revelar quaisquer informações ou dados respeitantes à Cercizimbra, aos seus clientes e trabalhadores.
2. O dever de sigilo mantém-se mesmo após a cessação de funções.

Artigo 16.º

Canal de Denúncia

1. A Cercizimbra dispõe de um canal de denúncia interna de atos de corrupção e infrações conexas, bem como de assédio, que permite a apresentação e seguimento seguro de denúncias, garantindo a confidencialidade da identidade ou o anonimato dos denunciantes.
2. A receção e o reencaminhamento de denúncias seguem o procedimento aplicável às denúncias estabelecido no Regulamento Interno do Canal de Denúncias.

Artigo 17.º

(Formação)

A Cercizimbra assegura a realização de um programa de formação interna sobre o conteúdo do presente Código, a todos os trabalhadores, visando o conhecimento e compreensão de todas as normas e procedimentos.

Artigo 18.º

Dúvidas e omissões

Quaisquer dúvidas relacionadas com a interpretação do conteúdo do presente Código ou outras que surjam perante situações não previstas ou contempladas no mesmo devem ser comunicadas superiormente e encaminhadas para o Departamento de Recursos Humanos, com vista à melhoria e atualização deste documento.

Artigo 19.º

Incumprimento

1. O presente Código constitui um compromisso por parte de todos os trabalhadores para com a Cercizimbra.
2. O seu desrespeito ou incumprimento dará origem a procedimentos disciplinares e à consequente aplicação de sanções disciplinares, nomeadamente:
 - a) Repreensão;

- b) Repreensão Registada;
 - c) Sanção pecuniária;
 - d) Perda de dias de férias;
 - e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
 - f) Despedimento com justa causa.
3. Quando o incumprimento se traduzir na prática de um crime, o autor da sua prática poderá incorrer em responsabilidade criminal cujas sanções se encontram previstas, nomeadamente, nos artigos 372.º e seguintes do Código Penal.

Artigo 20.º

(Crimes)

Os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, estão previstos no Código Penal, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual, na Lei n.º 34/87, de 16 de julho, na sua redação atual, no Código de Justiça Militar, aprovado em anexo à Lei n.º 100/2003, de 15 de novembro, na Lei n.º 50/2007, de 31 de agosto, na sua redação atual, na Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, na sua redação atual, e no Decreto -Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro, na sua redação atual.

O presente Código de Ética e de Conduta entra em vigor no momento da sua publicação e comunicação interna e deverá ser revisto a cada 3 anos, ou sempre que se justifique a sua revisão.

Sampaio, 14 de fevereiro de 2025

A Direção/O Conselho de Administração

