



CÓDIGO DE ÉTICA



CÓDIGO de ÉTICA

I – Preâmbulo

❖ Conceito

O Código de Ética da CERCICOA integra um conjunto de princípios éticos e deontológicos que formam os comportamentos e atitudes que os colaboradores da Instituição devem assumir na sua vida profissional e cooperativa, designadamente na resolução de dilemas éticos, colocados pela natureza da sua própria actividade de modo a assegurar o cumprimento da Missão, Visão e Valores da Instituição.

❖ Âmbito de aplicação

Com o propósito de proteger os direitos Humanos, promover condições de trabalho seguras e satisfatórias e padrões de ética elevados, este Código de Ética aplica-se e abrange todos os colaboradores da CERCICOA entendendo-se como tal, para efeitos do presente Código, todas as pessoas que trabalham na Instituição, qualquer que seja o seu nível hierárquico e vínculo contratual.

❖ Subsidiariedade

A observância do presente Código não colide com a aplicação simultânea das regras de conduta previstas no Regulamento Interno e demais orientações dos Órgãos de Gestão.

❖ Sentido

A interpretação e integração dos princípios e regras constantes do Código deve fazer-se de acordo com a legislação em vigor, especialmente a Constituição da República Portuguesa e a legislação laboral aplicável.

❖ Objectivo

Com a publicação do Código de Ética pretende-se atingir os seguintes objectivos:

- Consolidar as relações de confiança que a instituição construiu com as “suas partes interessadas”, designadamente alunos, formandos, clientes, encarregados de educação, significativos, famílias, representantes legais, sócios efectivos e beneméritos da cooperativa e pessoas singulares.
- Clarificar junto de todos os colaboradores, as regras de conduta que os mesmos devem observar continua e escrupulosamente nas suas relações recíprocas e nas que, em nome da instituição estabelecem com as “partes interessadas”;
- Cimentar junto dos seus colaboradores, a vivência e a partilha de valores e normas de conduta comuns.

II – Política de Ética

Na CERCICOA os seus colaboradores assumem o compromisso da defesa intransigente dos Princípios Orientadores da Instituição:

- ✓ Garantir uma boa governação;
- ✓ Promover a defesa dos direitos dos clientes;
- ✓ Cumprir o Código de Ética;
- ✓ Actuar em parceria e assegurar um contínuo na prestação de serviços;
- ✓ Promover a participação dos clientes a todos os níveis;
- ✓ Planear, elaborar e implementar os serviços e programas baseados na avaliação das necessidades e expectativas dos clientes, com o objectivo de promover a sua qualidade de vida;
- ✓ Assegurar que os clientes podem aceder a um contínuo de serviços implementados numa abordagem holística e multidisciplinar através de parcerias;
- ✓ Identificar e orientar os resultados para o cliente, assegurando a avaliação / revisão periódica.
- ✓ Ser proactiva na satisfação das necessidades do mercado, promovendo a investigação e a inovação.
- ✓ Cumprimento rigoroso das suas responsabilidades para com os clientes, as equipas e a organização; Proteger os direitos dos clientes e promover a igualdade de participação, a não discriminação e a equidade;
- ✓ Orientar o processo de reabilitação segundo as necessidades dos clientes envolvendo-os activamente.



Para que tal seja alcançado, é necessário o cumprimento relativamente a:

❖ **Responsabilidades**

Os colaboradores da CERCICOA, são responsáveis perante os órgãos de gestão e coordenadores pelo respeito das normas legais e internas aplicáveis. O grau de responsabilidade decorre da complexidade e dos níveis de autonomia inerentes às funções que lhes estão confiadas.

❖ **A responsabilidade pelo cumprimento**

Todos os colaboradores da CERCICOA, devem conhecer e seguir este código, bem como, cumprir todas as leis aplicáveis, as políticas e directivas.

Não fazê-lo, pode resultar em acções disciplinares.

❖ **Relações institucionais com outras entidades**

Nas relações com outras entidades ou organizações, nacionais ou internacionais, públicas ou privadas, os colaboradores da CERCICOA devem manter uma postura de participação e cooperação, apoiando iniciativas que se enquadrem no âmbito das suas actividades e possam traduzir-se em valorização da instituição e dos seus colaboradores.

❖ **Relações interpessoais**

- Os colaboradores devem contribuir para a criação e a manutenção de um bom clima de trabalho, cimentando a unidade, através da colaboração e cooperação mútua.
- Os colaboradores não devem procurar obter vantagens pessoais à custa de colegas e devem implementar as decisões dos seus superiores que sejam tomadas de acordo com as políticas da instituição e incentivando e apoiando a sua aplicação;
- Os colaboradores devem pautar as suas relações recíprocas por um tratamento cordial, respeitoso e profissional;
- Os colaboradores devem apresentar-se condignamente no seu local de trabalho e desenvolver a sua actividade com zelo, espírito de iniciativa e integridade;
- Não são admissíveis comportamentos que prejudiquem a reputação de colegas, nomeadamente através de julgamentos preconceituosos, rumores ou informações não fundamentadas.



III – Direitos e deveres dos colaboradores

DIREITOS

❖ Equidade

Todos os colaboradores, enquanto pessoas, têm a mesma dignidade dentro da instituição.

Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de direitos ou isento de deveres, em razão de qualquer motivo de discriminação que atente contra os direitos fundamentais do homem.

❖ Estabilidade

Aos colaboradores é garantido o direito a trabalharem numa instituição que procura sempre ser competitiva e bem sucedida, de modo a assegurar a estabilidade e a segurança da sua relação de trabalho e o seu progresso profissional na medida do possível.

❖ Participação

Os colaboradores têm o direito de participar, de acordo com as suas funções e responsabilidades, em todos os aspectos da vida da organização, bem como de apresentar aos órgãos de gestão, opiniões, sugestões, reclamações ou queixas para defesa dos seus direitos e o direito de serem informados, em prazo razoável, sobre o resultado da respectiva apreciação.

❖ Organização do trabalho

Os colaboradores têm direito à organização do trabalho em condições de segurança, higiene e saúde, bem como a condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a sua realização pessoal e profissional e permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

❖ Formação e Desenvolvimento

Todos os colaboradores têm direito à formação cultural e técnica, com garantia de igualdades de oportunidade no acesso e no êxito das actividades que, por sua iniciativa ou da organização, se destinem a promover o desenvolvimento das suas competências pessoais e a sua valorização profissional.



DEVERES

❖ Veracidade e Rigor

No desempenho das suas funções, os colaboradores terão sempre como referencial o conceito essencial da missão da Instituição, observando os valores éticos definidos. Investirão, por isso, na qualidade dos serviços prestados, na promoção contínua da satisfação das necessidades dos clientes, colocando-se inteiramente ao serviço desse propósito.

❖ Lealdade

Os colaboradores devem assumir um comportamento de lealdade para com a Instituição em que desenvolvem a sua actividade profissional, empenhando-se em salvaguardar a sua credibilidade e boa imagem em todas as situações, bem como assegurar a seu prestígio.

Também devem manter um comportamento de lealdade com os colegas, superiores hierárquicos e outros colaboradores na sua dependência. Comunicarão à Direcção da Instituição o exercício de outras actividades profissionais de alguma forma relacionadas com as que prestam na instituição ou que com elas possam colidir, sempre que tal possa surgir.

❖ Autoformação permanente

Os colaboradores da Instituição têm como primeira responsabilidade moral a competência profissional, para o seu desenvolvimento pessoal e da organização, a abertura à mudança e à inovação. Tal implica a adopção destas atitudes quotidianamente, bem como o dever de participação empenhada nas acções de valorização profissional promovidas pela instituição.

❖ Comunicação

A comunicação é um elemento determinante do bom funcionamento do modelo organizacional adoptado, garantindo a interactividade das pessoas e das equipas e o seu eficaz relacionamento com o exterior.

A comunicação entre a instituição e outras entidades será feita sempre no plano institucional – entidade a entidade – e organizada em moldes que garantam a eficácia, a boa imagem e a segurança de processos administrativos, respeitando os regulamentos. A comunicação entre colaboradores – seja horizontal ou vertical – será aberta, honesta, objectiva e isenta.



❖ **Reserva, discrição e sigilo profissional**

Os colaboradores usarão da maior reserva e discrição, de modo a evitar a divulgação de factos e informações de que tenham conhecimento no exercício das suas funções e que não se destinem a divulgação externa. Os colaboradores não usarão essas informações em proveito pessoal ou de terceiros. A consulta e utilização dos dados pessoais relativos aos clientes é reservada aos técnicos envolvidos, para efeitos estritamente profissionais, e vedada a qualquer outro colaborador, de acordo com o estipulado nos regulamentos.

❖ **Utilização racional e ecológica dos recursos**

Os colaboradores velarão pela conservação e criteriosa utilização dos recursos que lhes são facultados, evitando desperdícios e impactos negativos na qualidade ambiental.

O tempo é um dos mais importantes recursos, pelo que deve ser gerido de forma mais rentável possível. Nestes termos, os momentos de trabalho deverão ser planificados e avaliados através de sínteses finais. Além disso não utilizarão, directa ou indirectamente, quaisquer bens ou propriedade intelectual da instituição em proveito pessoal ou de terceiros.

❖ **Ponderação do interesse e prestígio da instituição**

O prestígio e os interesses da Instituição na prossecução da sua missão e a sua imagem pública, serão salvaguardadas, nas relações internas e externas, por todos os colaboradores.

❖ **Solidariedade e cooperação**

Os colaboradores manterão e cultivarão um relacionamento correcto e cordial entre si, de modo a desenvolver o espírito de equipa e um forte sentido de cooperação. A sensibilidade organizacional, a tolerância ao stress, a solidariedade, a interdependência e a cooperação entre todos devem ser complementadas por um saudável espírito crítico.

❖ **Conflito de interesses**

Sempre que, no exercício da sua actividade, os colaboradores sejam chamados a intervir em processos de decisão, que envolvam directa ou indirectamente outras entidades com quem colaborem ou tenham colaborado, ou pessoas a que estejam ou tenham estado ligadas por laços de parentesco ou afinidade, devem comunicar a existência dessas ligações.



IV – Disposições Finais

- O presente Código de Ética será objecto de aprovação pela Assembleia Geral da CERCICOA.
- O presente Código de Ética não pode não pode colidir em nada com a legislação geral e específica criada.
- O presente Código de Ética será objecto de revisões ou actualizações sempre que se considere necessário.

Este documento foi aprovado pela Assembleia Geral da CERCICOA, em 22 de Abril de 2010, tendo sido assinado e carimbado pela mesa da Assembleia Geral e pela Direcção desta Instituição.

A Mesa da Assembleia Geral

A Direcção

