



CPR

CONSELHO PORTUGUÊS PARA OS REFUGIADOS

CÓDIGO DE CONDUTA

Índice

		Página
1	Enquadramento	2
2	Destinatários	2
3	Estatuto	3
4	Implementação e interpretação	3
5	Princípios orientadores e valores fundamentais	4
6	Compromisso dos colaboradores	5
7	Procedimento por infracção	8
8	Proteção de denunciantes de infracções	9
9	Forma, conteúdo e meios de efetuar denúncias	10
10	Considerações finais	11
11	Compromissos da equipa	12

16 de março de 2023



CONSELHO PORTUGUÊS PARA OS REFUGIADOS

CÓDIGO DE CONDUTA

1. Enquadramento

1.1. A capacidade de o Conselho Português para os Refugiados (CPR) desenvolver a sua missão¹ e garantir o apoio a requerentes e beneficiários de proteção internacional depende da capacidade de todos os seus colaboradores promoverem e implementarem os mais elevados padrões de conduta ética e profissional, quer entre si, quer nas relações com terceiros.

1.2. Reconhece-se que, em determinados momentos, as atividades desenvolvidas pelo CPR poderão suscitar diversos riscos, nomeadamente, desequilíbrios nas relações de poder entre os colaboradores e beneficiários dos apoios e serviços prestados pela organização.

1.3. O presente Código de Conduta estabelece os princípios, valores e regras que o CPR e os seus colaboradores devem prosseguir para manter e salvaguardar os padrões de boa conduta necessários, evitando qualquer tipo de conduta indevida ou comportamentos ilícitos, incluindo atos de corrupção e infrações conexas.

1.4. O presente Código de Conduta tem, também, como intuito prevenir e combater a prática de assédio no trabalho e pretende, nos termos da legislação nacional aplicável, servir de referência aos seus destinatários no sentido de garantir a salvaguarda da integridade moral dos colaboradores do CPR, assegurando, designadamente, o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade individual de cada um.

2. Destinatários

2.1. O presente Código de Conduta aplica-se ao CPR, vinculando todos os membros dos Órgãos Sociais, associados, trabalhadores e outros colaboradores, independentemente do vínculo contratual, e quaisquer outras pessoas que participem ativamente nas atividades e projetos desenvolvidos pelo CPR, incluindo estagiários e voluntários (doravante, conjuntamente referidos como colaboradores).

2.2. O CPR e os seus colaboradores estão adstritos ao cumprimento dos deveres e obrigações inerentes às atividades que desenvolvem, que terão por referência os princípios, valores e regras fundamentais plasmadas no presente Código de Conduta.

2.3. O presente Código de Conduta é parte integrante dos contratos de trabalho, quando aplicável.

2.4. O presente Código de Conduta é, também, partilhado com fornecedores e prestadores de serviços relevantes, nomeadamente intérpretes, e incluído nos procedimentos de contratação pública, sendo parte integrante dos respetivos contratos.

¹ Cfr. <https://cpr.pt/missao-visao-e-valores/>



CONSELHO PORTUGUÊS PARA OS REFUGIADOS

3. Estatuto

3.1. O presente Código de Conduta é vinculativo, aplicando-se a todo e qualquer destinatário, em território português e estrangeiro, ressalvadas as disposições imperativas decorrentes da lei local.

3.2. O CPR valoriza o estrito cumprimento da lei e o bem-estar dos seus colaboradores, promovendo um clima interno positivo e relações de trabalho saudáveis, rejeitando a prática de atos infracionais e o assédio em todas as suas manifestações, favorecendo a produtividade e o desenvolvimento organizacional que assenta nos direitos de todas as pessoas que trabalham na organização.

3.3. Em particular, todos os colaboradores do CPR devem sentir-se protegidos contra qualquer tipo de assédio, que seja praticado sob qualquer forma e que possa afetá-los no seu local de trabalho ou em qualquer outro local onde exerçam funções ou estejam em representação do CPR.

3.4. Com a vigência do presente Código de Conduta dá-se cumprimento ao disposto na legislação em vigor, nomeadamente, ao artigo 127.º, n.º 1, alínea k) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, à Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, na sua redação atual, e ao artigo 7.º do Regime Geral de Prevenção da Corrupção, estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.

3.5. Para além da legislação nacional aplicável, o presente Código de Conduta observa padrões legais internacionais, nomeadamente o Código de Conduta do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados (ACNUR)², bem como outros documentos relevantes³.

4. Implementação e interpretação

4.1. Todos os colaboradores do CPR são responsáveis por incentivar, defender e promover a disseminação e aplicação deste Código de Conduta, desempenhando um papel fundamental na sua implementação e monitorização.

4.2. Os coordenadores/superiores hierárquicos têm particular responsabilidade na implementação e manutenção dos padrões estabelecidos no presente Código de Conduta, bem como na criação de ambiente de trabalho que apoie e capacite a equipa. Os parceiros do CPR são também instados a aderirem a estes padrões.

4.3. Os destinatários do presente Código de Conduta deverão relatar aos coordenadores/superiores hierárquicos, à Direção, ou a quem esta delegar, consoante os casos, as preocupações ou suspeitas referentes a atividades que estejam em conflito com as regras de boa conduta aqui estabelecidas e que possam comprometer a prossecução da missão do CPR.

² Código de Conduta do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados disponível em <https://www.unhcr.org/admin/policies/422dbc89a/unhcr-code-conduct-explanatory-notes.html>

³ Designadamente, “Secretary-General’s Bulletin Special measures for protection from sexual exploitation and sexual abuse”, disponível em <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N03/550/40/PDF/N0355040.pdf?OpenElement> (em Inglês).



CONSELHO PORTUGUÊS PARA OS REFUGIADOS

4.4. Todos os colaboradores do CPR devem entrar em contacto com o coordenador/superior hierárquico, com a Direção, ou em quem esta delegar, caso necessitem de orientação ou esclarecimento de dúvidas relativamente às disposições do presente Código de Conduta.

5. Princípios orientadores e valores fundamentais

O CPR, os seus colaboradores, fornecedores e prestadores de serviços reconhecem os seguintes princípios orientadores e valores fundamentais como elementos estruturais da sua atuação:

- a) Cumprimento dos princípios e valores consagrados na Carta das Nações Unidas, em particular o respeito pelos direitos humanos fundamentais, pela justiça social, dignidade humana, e igualdade de direitos de homens e mulheres.
- b) Promoção ativa da adesão aos princípios do direito internacional dos refugiados, do direito internacional dos direitos humanos e direito internacional humanitário.
- c) Respeito pela dignidade e valor de cada indivíduo, promovendo e praticando a compreensão, o respeito e a tolerância.
- d) Respeito pelo princípio da não discriminação, não adotando e combatendo comportamentos discriminatórios, verbais ou escritos, em relação a outros destinatários, utentes ou outros, designadamente com base na nacionalidade, raça ou etnia, idioma, sexo, orientação sexual, idade, estatuto socioeconómico, incapacidade ou deficiência física ou psíquica, opinião política, ideologia, religião ou crença, ou qualquer outra característica distintiva.
- e) Respeito pela multiculturalidade, nomeadamente, pelos costumes e tradições de todos os povos, desde que não violem a legislação nacional ou sejam contrários a instrumentos ou normas internacionais de direitos humanos. O CPR e os seus colaboradores serão guiados pelos instrumentos ou padrões de direitos humanos aplicáveis.
- f) Prestação de apoio e assistência profissional e técnica aos requerentes e beneficiários de proteção internacional, de acordo com a missão do CPR.
- g) Proteção e promoção dos direitos das crianças requerentes/beneficiárias de proteção internacional, garantindo que o seu superior interesse seja a consideração primordial.
- h) Promoção da participação das pessoas apoiadas pelo CPR nas decisões que afetem as suas vidas.
- i) Cumprimento do dever de confidencialidade, nos termos e para os efeitos da Lei do Asilo⁴.
- j) Adoção de medidas de prevenção e combate de todas as formas de assédio, exploração e abuso, incluindo em contexto laboral. Proibição da prática de qualquer ato de assédio, exploração ou abuso sexual⁵, denunciando atos de que tenha conhecimento.

⁴ Cfr. Artigo 83.º da Lei n.º 27/2008, de 30 de junho, na sua redação atual.

⁵ Sem prejuízo de legislação nacional em matéria de crimes contra a liberdade e autodeterminação sexual, incluindo coação, violação e abuso sexual, não devem ser praticadas atividades sexuais envolvendo menores de 18 anos, independentemente da idade de consentimento ou maioridade local, conforme “Secretary-General’s Bulletin Special measures for protection from sexual exploitation and sexual abuse”, disponível em <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N03/550/40/PDF/N0355040.pdf?OpenElement>



CONSELHO PORTUGUÊS PARA OS REFUGIADOS

- k) Adoção de medidas de prevenção e combate de atos de corrupção e infrações conexas. Proibição da prática de qualquer ato de corrupção e infrações conexas, denunciando atos de que tenha conhecimento.
- l) Prossecução de um trabalho construtivo e respeitoso nas relações internas e externas, procurando continuamente a melhoria do desempenho e a promoção de um ambiente que incentive a aprendizagem, mudanças positivas e as lições aprendidas com a experiência.

6. Compromisso dos colaboradores

À luz dos princípios orientadores e valores fundamentais enunciados na secção anterior, como membro da equipa CPR, comprometo-me a:

6.1. Tratar todos os requerentes e beneficiários de proteção internacional a quem o CPR presta apoio e assistência com justiça, respeito e dignidade

6.1.1. Procurarei entender as experiências e necessidades das pessoas apoiadas pelo CPR e explicar a missão, o papel e o âmbito do trabalho desta organização.

6.1.2. Manter-me-ei informado acerca dos objetivos e atividades do CPR, apoiando o desenvolvimento da sua missão e trabalho.

6.2. Defender a integridade do CPR, assegurando que a minha conduta pessoal e profissional segue os padrões mais elevados

6.2.1. Demonstrarei integridade, veracidade, lealdade, dedicação e honestidade através das minhas ações.

6.2.2. Ser paciente, respeitoso e cordial com todas as pessoas com quem contacto, designadamente requerentes ou beneficiários de proteção internacional, no âmbito de relações institucionais, assim como representantes de parceiros, entidades governamentais, financiadores e doadores.

6.2.3. Cumprir com todas as minhas obrigações legais e financeiras e não procurarei tirar proveito pessoal de privilégios que me forem conferidos no interesse do CPR.

6.3. Desempenhar as minhas funções oficiais/profissionais e conduzir os meus assuntos particulares de forma que não haja conflito de interesses, preservando e aumentando a confiança pública no CPR

6.3.1. As minhas ações não serão pautadas por considerações de ganho pessoal ou determinadas por pressões alheias na tomada de decisões.

6.3.2. Não solicitarei, nem aceitarei instruções relativas ao desempenho das minhas funções por parte de entidades externas ao CPR.



CONSELHO PORTUGUÊS PARA OS REFUGIADOS

6.3.3. Não aceitarei, em caso algum, quaisquer comissões, prémios, presentes ou gratificações de terceiros, com os quais o CPR mantenha relações profissionais, de parceria, ou por parte das pessoas a quem o CPR presta apoio ou assistência.

6.3.4. Não participarei em atividades ou procedimentos de contratação relacionados com a aquisição de bens ou serviços ou na seleção de recursos humanos que possam suscitar conflito de interesses ou ser considerados como tratamento preferencial.

6.4. Contribuir para a construção de um ambiente de trabalho harmonioso, seja físico ou virtual, que desenvolva o espírito de equipa, o respeito mútuo e a compreensão

6.4.1. Respeitarei todos os colegas, independentemente da função ou posição, levando em consideração o conhecimento e a experiência de cada um.

6.4.2. Com respeito pelo dever de confidencialidade a que estou sujeito, partilharei informações relevantes com outros colegas, com vista à prossecução do mandato do CPR, esforçando-me por responder em tempo útil a informações solicitadas e evitando transmitir informações incorretas.

6.4.3. Respeitarei a privacidade dos meus colegas.

6.4.4. Procurarei resolver adequadamente problemas quando surgirem e contribuirei para a construção de um diálogo construtivo, orientado pelo respeito mútuo e por uma abordagem aberta e positiva entre todos.

6.4.5. Como coordenador/superior hierárquico estarei aberto às opiniões de todos os membros da equipa, fornecerei feedback oportuno sobre o desempenho de cada membro através de orientação, motivação e pleno reconhecimento dos seus méritos.

6.5. Promover a segurança, saúde e bem-estar de todos os colaboradores, fornecedores e prestadores de serviços do CPR, como condição necessária para o desempenho eficaz e consistente do mandato da organização

6.5.1. Cumprirei todas as instruções para proteger a minha saúde, bem-estar e segurança.

6.5.2. Considerarei sempre a segurança das equipas nas decisões operacionais.

6.5.3. Chamarei à atenção do meu coordenador/superior hierárquico, caso tenha dúvidas sobre uma instrução que considere ameaçar a minha saúde, bem-estar e segurança ou de terceiros.

6.5.4. Como coordenador/superior hierárquico, tentarei garantir que a saúde e o bem-estar dos colaboradores não estejam sujeitas a riscos indevidos. Promoverei um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal dos colaboradores, com responsabilidade social e ambiental.

6.6. Salvaguardar e utilizar com responsabilidade as informações e os recursos aos quais tiver acesso no CPR, não divulgando qualquer informação confidencial sobre a população a quem o CPR presta apoio e assistência ou sobre a organização



CONSELHO PORTUGUÊS PARA OS REFUGIADOS

6.6.1. Terei o devido cuidado em todos os assuntos oficiais e institucionais e não divulgarei ilicitamente qualquer informação confidencial ou dados pessoais sobre os requerentes e beneficiários de proteção internacional, colegas e outros assuntos relacionados com o trabalho ou a organização, nos termos da respetiva relação contratual, normas estabelecidas na Lei do Asilo e demais legislação, nomeadamente o Regulamento Geral de Proteção de Dados, ou quaisquer outras indicações e assuntos, incluindo após a cessação de funções.

6.6.2. Protegerei, gerirei e utilizarei os recursos humanos, financeiros e materiais do CPR com zelo e eficiência, tendo sempre em mente que esses recursos foram colocados à disposição do CPR para o benefício das pessoas a quem presta apoio.

6.7. Prevenir e combater a exploração e o abuso de requerentes e beneficiários de proteção internacional, reportando ao coordenador/superior hierárquico ou à Direção se conhecer uma situação que consubstancie uma ação desta natureza

6.7.1. Comprometo-me a não abusar do poder e influência que tenho em virtude da minha posição perante a população a quem o CPR presta apoio.

6.7.2. Não solicitarei serviço ou favor a requerentes ou beneficiários de proteção internacional em troca de apoio ou assistência.

6.7.3. Não me envolverei em relacionamento abusador, emocional, financeiro ou relacionado com emprego. Agirei de forma responsável ao contratar ou envolver pessoas apoiadas pelo CPR em serviços de natureza privada/pessoal. Relatarei por escrito a natureza e as condições deste trabalho ao meu coordenador/superior hierárquico.

6.7.4. Não cometerei qualquer ato de assédio, exploração ou abuso sexual.

6.7.5. Não terei comportamentos indesejados de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger outrem, afetar a sua dignidade, ou de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Não farei comentários depreciativos, piadas ou insultos, nem promessas implícitas ou explícitas de recompensas ou represálias relacionadas com atividade sexual.

6.7.6. Não mantereis contactos físicos desnecessários ou indesejados.

6.7.7. Não abusarei de outrem com base na sua posição de vulnerabilidade, subordinação ou confiança para fins sexuais, nomeadamente através da oferta de benefícios financeiros ou sociais.

6.7.8. Não mantereis atividade de natureza sexual pelo uso da força ou sob condições desiguais ou coercivas.

6.7.9. Não mantereis relações amorosas ou de carácter sexual com pessoa apoiada pelo CPR, mesmo que esta seja consensual.

6.7.10. Denunciarei qualquer ato abusivo ou potencialmente abusivo de que tenha conhecimento.



CONSELHO PORTUGUÊS PARA OS REFUGIADOS

6.8. Abster-me de qualquer envolvimento em atividades que consubstanciem a prática de crime, atividades que infrinjam direitos humanos ou comprometam a imagem, a credibilidade e os interesses do CPR

6.8.1. Não apoiarei, nem participarei em atividades ilegais, abusivas, ou exploratórias, em contexto laboral ou outro, incluindo, por exemplo, trabalho infantil, tráfico de seres humanos e mercadorias, e exploração sexual ou abuso de pessoas apoiadas pelo CPR.

6.8.2. Atuarei ativamente contra qualquer prática de corrupção e infrações conexas, como sejam 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, previstos e punidos nos termos do Código Penal e demais legislação criminal.

6.9. Abster-me de qualquer forma de assédio, discriminação, abuso físico ou verbal, intimidação ou favoritismo no local de trabalho

6.9.1. Não me envolverei ou tolerarei qualquer forma de assédio no local de trabalho, incluindo assédio sexual e abuso de poder, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger outrem, afetar a sua dignidade, ou de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

6.9.2. Não solicitarei favores, empréstimos ou presentes de trabalhadores, outros colaboradores, fornecedores ou parceiros.

6.9.3. Reconheço a existência de conflito de interesse e abuso de poder por relações íntimas e/ou sexuais com colaboradores sob minha supervisão. Estou ciente de que o CPR desencoraja fortemente essas relações. Se me encontrar num relacionamento tal como o descrito, resolverei esse conflito de interesses sem demora.

7. Procedimento em caso de infração

7.1. Sempre que for tomado conhecimento da violação de disposições constantes do presente Código de Conduta, e no caso de o/a infrator/a ser trabalhador/a sujeito/a ao poder disciplinar do CPR, será instaurado processo disciplinar, a iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a Direção ou o coordenador/superior hierárquico com competência disciplinar tomem conhecimento da infração, nos termos do n.º 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho.

7.2. A instauração de procedimento disciplinar pelo CPR, se aplicável, não prejudica eventual responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar relativamente a quaisquer destinatários do presente Código de Conduta que cometam infrações que àquelas correspondam.

7.3. No exercício do poder disciplinar, o CPR pode aplicar sanções como a repreensão, a repreensão registada, a sanção pecuniária, a perda de dias de férias, a suspensão do trabalho com perda de



CONSELHO PORTUGUÊS PARA OS REFUGIADOS

retribuição e de antiguidade e, no limite, despedimento sem indemnização ou compensação, conforme legislação aplicável.

7.4. Em caso de responsabilidade criminal por prática de atos ou omissões que consubstanciem crime, incluindo corrupção e outras infrações conexas, poderão ser aplicadas sanções gravosas, como penas de multa e penas de prisão, bem como eventuais penas acessórias, como proibição do exercício de funções, nos termos do Código Penal e demais legislação vigente em matéria criminal.

7.5. As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio laboral praticados por colaboradores e terceiros são objeto de reporte, a efetuar pela Direção, pela vítima ou por qualquer trabalhador que deles tenha conhecimento, quer junto da Autoridade para as Condições de Trabalho, quer junto de autoridades policiais, consoante os casos.

7.6. Por cada infração do Código de Conduta é elaborado pelo CPR um relatório em que consta a identificação das regras violadas, a sanção aplicada, bem como as medidas adotadas ou a adotar, nomeadamente no âmbito do sistema de controlo interno implementado.

7.7. Os destinatários do presente Código de Conduta têm o dever de denunciar, pelos meios adequados, quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação contraordenacional ou criminal pelas entidades competentes.

7.8. Caso se comprove que a denúncia não é verdadeira, pode haver lugar a procedimento disciplinar e judicial, designadamente com fundamento na prática de um crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos do Código Penal.

8. Denúncia de infrações e canal de denúncia interna

8.1. Será considerada denunciante qualquer pessoa singular que denuncie ou divulgue publicamente uma infração com fundamento em informações obtidas no âmbito da sua atividade profissional, independentemente da natureza desta atividade e do setor em que é exercida.

8.2. A denúncia pode ter por objeto infrações cometidas, que estejam a ser cometidas ou cujo cometimento se possa razoavelmente prever, bem como tentativas de ocultação de tais infrações.

8.3. As infrações a denunciar devem estar relacionadas com ato ou omissão contrário a regras constantes na legislação da União Europeia e no ordenamento jurídico nacional que se refiram aos domínios de: i) Contratação pública; ii) Serviços, produtos e mercados financeiros e prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo; iii) Segurança e conformidade dos produtos; iv) Segurança dos transportes; v) Proteção do ambiente; vi) Proteção contra radiações e segurança nuclear; vii) Segurança dos alimentos para consumo humano e animal, saúde animal e bem-estar animal; viii) Saúde pública; ix) Defesa do consumidor; x) Proteção da privacidade e dos dados pessoais e segurança da rede e dos sistemas de informação.



CONSELHO PORTUGUÊS PARA OS REFUGIADOS

8.4. Também devem ser denunciadas infrações relativas a ato ou omissão contrário e lesivo dos interesses financeiros da União Europeia ou contrário às regras do mercado interno, incluindo as regras de concorrência e auxílios estatais, bem como as regras de fiscalidade societária.

8.5. Atos e omissões referentes a criminalidade violenta, especialmente violenta e altamente organizada, bem como os crimes económico-financeiros, devem também ser denunciados. Assim como devem ser denunciados atos ou omissões ilícitas nos domínios da defesa e segurança nacionais.

8.6. O CPR disponibiliza canal de denúncia interna para receção e tratamento dessas denúncias. O canal poderá ser operado interna e/ou externamente, nos termos da lei.

8.7. Beneficiará de proteção conferida pelo Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações⁶ o denunciante que, de boa-fé, e tendo fundamento sério para crer que as informações são, no momento da denúncia, verdadeiras, denuncie uma infração, através do canal de denúncia interna.

8.8. Não é permitida a prática de atos retaliatórios contra denunciantes, nos termos da legislação aplicável.

8.9. Os denunciantes têm direito, nos termos gerais, a proteção jurídica e podem beneficiar de medidas para proteção de testemunhas em processo penal.

8.10. Atos e omissões relacionadas com a prática de corrupção e infrações conexas poderão também ser denunciados, bem como atos e omissões referentes a assédio no trabalho ou outras violações de disposições do presente Código de Conduta.

8.11. Em processos judiciais ou contraordenacionais relacionados com assédio no trabalho, salvo quando atuem com dolo, é garantida proteção especial aos denunciantes e testemunhas, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente até trânsito em julgado da respetiva decisão final.

8.12. Os destinatários do presente Código de Conduta que denunciem infrações de que tenham tido conhecimento no exercício das suas funções, ou por causa delas, não podem ser prejudicados ilicitamente, sendo-lhes assegurado a confidencialidade ou anonimato, quando aplicável.

9. Forma, conteúdo e meios de efetuar denúncias, queixas e reclamações

9.1. Para efeitos do Regime Geral de Proteção de Denunciantes, a denúncia será considerada denúncia interna se for transmitida através de canal disponibilizado para o efeito.

9.2. Consoante os meios do canal de denúncia interna disponibilizado pelo CPR, operado interna e/ou externamente, nos termos da lei, a denúncia a realizar pode ser escrita e/ou verbal.

⁶ Cfr. Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, que estabelece o regime geral de proteção de denunciantes de infrações, transpondo a Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União, disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/93-2021-176147929>



CONSELHO PORTUGUÊS PARA OS REFUGIADOS

9.3. A denúncia interna deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar qualquer prática que possa constituir violação da lei e do presente Código de Conduta, designadamente, quando possível, as circunstâncias, hora e local da ocorrência, identidade das pessoas envolvidas, bem como prova eventualmente existente.

9.4. Qualquer denúncia relativa a irregularidades ou outras situações que possam constituir violação do Código de Conduta pode, também, ser transmitida através do canal a divulgar pelo CPR.

9.5. Com respeito pela legislação aplicável, a denúncia externa, participação ou queixa relativa a infrações deverá ser efetuada a autoridades públicas, como o Ministério Público, os órgãos de polícia criminal, o Banco de Portugal, as autoridades administrativas independentes, os institutos públicos, as inspeções-gerais e entidades equiparadas, as autarquias locais e as associações públicas.

9.6. A Autoridade para as Condições de Trabalho, em cumprimento do estabelecido no n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, disponibiliza endereço eletrónico próprio, como [https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx), para a receção de denúncias de assédio em contexto laboral no sector privado.

9.7. Quaisquer outras irregularidades e/ou insatisfações poderão ser transmitidas diretamente ao CPR mediante reclamação.

9.7. Nos termos e para efeitos do presente Código de Conduta, o canal de denúncia interna do CPR e o procedimento de apresentação e tratamento de denúncias e outras reclamações serão regulados em documento específico que fará parte integrante do presente Código de Conduta. Cf. Regulamento de Apresentação e Tratamento de Denúncias, Queixas e Reclamações.

10. Considerações finais

O CPR adotará medidas eficazes para divulgar, aplicar e controlar a implementação do presente Código de Conduta, que será publicamente disponibilizado no sítio oficial do CPR na internet (www.cpr.pt).

O Código de Conduta deverá ser revisto no período de três anos ou sempre que se verifiquem factos que justifiquem a sua revisão.



CPR

CONSELHO PORTUGUÊS PARA OS REFUGIADOS

Código Conduta

Como membro da equipa CPR, comprometo-me a:



CPR

CONSELHO PORTUGUÊS
PARA OS REFUGIADOS

Tratar todos os requerentes e beneficiários de proteção internacional a quem o CPR presta apoio e assistência com justiça, respeito e dignidade

Defender a integridade do CPR, assegurando que a minha conduta pessoal e profissional segue os padrões mais elevados

Desempenhar as minhas funções oficiais/profissionais e conduzir os meus assuntos particulares de forma que não haja conflito de interesses, preservando e aumentando a confiança pública no CPR

Contribuir para a construção de um ambiente de trabalho harmonioso, seja físico ou virtual, que desenvolva o espírito de equipa, o respeito mútuo e a compreensão

Promover a segurança, saúde e bem-estar de todos os colaboradores, fornecedores e prestadores de serviços do CPR como condição necessária para o desempenho eficaz e consistente do mandato da organização

Salvaguardar e utilizar com responsabilidade as informações e os recursos aos quais tiver acesso no CPR, não divulgando qualquer informação confidencial sobre a população a quem o CPR presta apoio e assistência ou sobre a organização

Prevenir e combater a exploração e o abuso de requerentes e beneficiários de proteção internacional reportando ao coordenador/superior hierárquico ou à Direção se conhecer uma situação que consubstancie uma ação desta natureza

Abster-me de qualquer envolvimento em atividades que consubstanciem a prática de crime, atividades que infrinjam direitos humanos ou comprometam a imagem, a credibilidade e os interesses do CPR

Abster-me de qualquer forma de assédio, discriminação, abuso físico ou verbal, intimidação ou favoritismo no local de trabalho