



**CÓDIGO DE CONDUTA -  
PROMOÇÃO DO DIREITO À  
IGUALDADE E À NÃO  
DESCRIMINAÇÃO**

**1ª Edição - Abr 2019**

---

## ÍNDICE

	Página
<b>1. Nota Introdutória</b>	<b>2</b>
<b>2. Enquadramento</b>	<b>2</b>
2.1. Natureza Jurídica	2
2.2. Visão, Missão e Valores	2
2.3. Natureza da Atividade	3
2.4. Estrutura, Organização e Gestão	3
<b>3. Conceitos</b>	<b>3</b>
<b>4. Princípios Gerais de Igualdade e de Não Discriminação</b>	<b>4</b>

## 1. NOTA INTRODUTÓRIA

O presente Código de Conduta tem como intuito prevenir e combater atitudes e práticas, potencialmente conducentes a situações de desigualdade e de discriminação e pretende servir de referência aos trabalhadores e prestadores de serviços do CINFU, no sentido de garantir a salvaguarda do interesse e da dignidade dos (candidatos/candidatas a) formandos/formandas e demais pessoas que, com o Centro, se relacionam.

## 2. ENQUADRAMENTO

### 2.1. Natureza Jurídica

O CINFU, criado em 24 de abril de 1981 por protocolo outorgado pelo IEPF (Instituto de Emprego e Formação Profissional) e pela APF (Associação Portuguesa de Fundição), é “...dotado de personalidade jurídica de direito público, sem fins lucrativos, com autonomia administrativa e financeira e património próprio.” (Portaria n.º 443/87 de 27 de maio), sendo classificado como Associação Pública.

### 2.2. Visão, Missão e Valores

**Visão:** ser a referência nacional no domínio da formação de técnicos para a indústria de fundição e afins.

**Missão:** contribuir para valorização do setor de fundição e afins, através da qualificação dos seus recursos humanos e da disponibilização de conhecimento e de serviços técnicos de valor acrescentado.

**Valores:**

- Ética, respeito, responsabilidade e verdade nas relações com clientes, fornecedores e comunidade em geral.
- Gestão comprometida, parcimoniosa e transparente dos dinheiros públicos.
- Proatividade com a comunidade, clientes, fornecedores e colaboradores.
- Flexibilidade, iniciativa, dinamismo e espírito de equipa.
- Proatividade na procura e partilha do conhecimento.

### 2.3. Natureza da Atividade

A estratégia de atuação do Centro passa pela:

- Promoção da formação profissional com vista à qualificação dos recursos humanos do setor, por via da formação profissional, bem como dar resposta a públicos desempregados no âmbito das políticas públicas de emprego e formação;
- Prestação de serviços de apoio às empresas em áreas tecnológicas e ensaios laboratoriais.

### 2.4. Estrutura de Gestão e Organização

A estrutura de colaboradores do CINFU é, resumidamente, constituída pela Diretora, que reporta ao Conselho de Administração, constituído por quatro elementos, dois pertencentes ao IEFP, sendo um deles o Presidente, e dois à APF, e por 20 colaboradores cujas atribuições estão patentes no organograma apresentado no anexo I.

## 3. CONCEITOS

Para efeitos do presente código, considera-se “não-igualdade e “discriminação” sempre que uma disposição, um critério ou uma prática em razão de caraterísticas como o/a:

- Sexo;
- Género;
- Orientação sexual;
- Estado civil;
- Situação familiar;
- Situação económica;
- Origem ou condição social;
- Património genético;
- Doença crónica;
- Problemas de saúde;
- Nacionalidade;
- Ascendência;
- Origem étnica ou raça;

- Território de origem;
- Religião;
- Convicções políticas ou ideológicas;

sujeite uma pessoa a tratamento menos favorável e/ou a coloque numa posição de desvantagem comparativamente a outra/s pessoa/s em situação semelhante.

#### **4. PRINCÍPIOS GERAIS DE IGUALDADE E DE NÃO DISCRIMINAÇÃO**

O presente código visa definir as orientações que garantam práticas de igualdade e de não discriminação em todas as vertentes de atuação do Centro.

### **CAPÍTULO I**

### **ÂMBITO E CONCEITOS**

#### **Artigo 1º**

#### **Destinatários e âmbito de aplicação**

1. O presente Código destina-se a todos/as os trabalhadores, as trabalhadoras, os colaboradores e as colaboradoras (independentemente do vínculo contratual) do CINFU, utentes e quaisquer pessoas que participem ativamente nas atividades do Centro (doravante referidos como destinatários).

2. Em particular, todos/as os/as formandos/as do CINFU devem sentir-se protegidos/as contra práticas que, sob qualquer forma, violem o seu direito à igualdade e não discriminação e que possam afetá-los/las no acesso à qualificação/formação e no desenvolvimento saudável e justo do seu percurso formativo.

#### **Artigo 2º**

#### **Princípios gerais**

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os destinatários devem sempre atuar tendo em vista a prossecução dos interesses do CINFU, no respeito pelos princípios da não discriminação e do combate à desigualdade.

2. Os destinatários não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação a outros destinatários ou a terceiros, com base em quaisquer categorias diferenciadoras, nomeadamente: sexo, género, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, origem ou condição social, património genético, doença crónica, problemas de saúde, nacionalidade, ascendência, origem étnica ou raça, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas.

### **Artigo 3º**

#### **Comportamentos ilícitos**

1. Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de não igualdade e discriminação:

- a) Constar, nas comunicações escritas produzidas pelo Centro (ex.: planos, regulamentos, relatórios e panfletos promocionais da oferta formativa), como critério, para qualquer fim, as categorias citadas no n.º 2 do art. 2º e outras similares;
- b) Mencionar as referidas categorias ou fazer alusão às mesmas como critério de seleção dos/as formandos/as, na comunicação oral estabelecida com o público em geral e, em particular, com os/as candidatos/as a formação;
- c) Sonegar informação ou dar orientações confusas e imprecisas sobre as saídas profissionais, os cursos, as condições de frequência destes e os direitos dos/as formandos/as a pessoas que se enquadrem numa ou mais das categorias diferenciadoras;
- d) Na relação com os/as formandos/as com características diferenciadoras e em razão destas:
  - Ridiculariza-los/las ou humilha-los/las, de forma direta ou indireta (através, por exemplo de insinuações e brincadeiras recorrentes com conteúdo ofensivo), desprezá-los/las ou ignorá-los/las, promovendo, potencialmente, o seu mal-estar psicológico e social e o desejo de interromper a formação;
  - Sonegar-lhes informações necessárias ao seu bom desempenho formativo, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos outros formandos;
  - Estabelecer-lhes regras ou objetivos distintos dos demais formandos;
  - Avaliá-los com base em critérios diferentes aos estabelecidos para os outros formandos.

- e) Fazer referências às características diferenciadoras dos/as formandos/as junto das entidades acolhedoras para a realização da prática em contexto de trabalho ou de entidades empregadoras, excetuando situações que visem o seu próprio interesse;
- f) Não observar eventual direito do formando, com base nas referidas características, consagrado em diploma legal.

## **CAPÍTULO II PROCEDIMENTOS**

### **Artigo 4º Infrações**

1. Os destinatários do presente Código têm o dever de denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais averiguações que a Direção do CINFU decida levar a cabo;
2. Sempre que o CINFU tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código, e no caso de o/a infrator/a ser trabalhador/a sujeito/a ao poder disciplinar do Centro, haverá lugar a procedimentos, formais ou informais, de natureza disciplinar, a ser definidos pela Direção, em função da gravidade dos comportamentos que estiverem em causa, da sua frequência e dos danos provocados;
3. Considera-se procedimento informal uma abordagem direta pela Direção, frontal e imediata, envolvendo o/a infrator/a e /ou o/a lesado/a.
4. Em caso de consciente e grave violação do direito à igualdade e não discriminação é apresentado, por escrito, todo o circunstancialismo de que se tenha conhecimento, e que envolva a situação, e aberto um procedimento disciplinar que, sem prejuízo das regras constantes no Código do Trabalho, obedecerá ao seguinte:
  - a) O lesado/a deve apresentar e formalizar por escrito a sua queixa, de forma o mais detalhada possível, seja através de e-mail seja através de contacto pessoal, cabendo à Direção receber todas as queixas;

- b) O CINFU realiza a investigação das queixas que receber, tendo ao seu dispor os meios necessários, acesso às informações e documentação que possam estar relacionados com o caso;
  - c) A Direção elabora um relatório com conclusões, que inclui os factos e seu enquadramento jurídico, indicando, se possível, circunstâncias agravantes ou atenuantes, com a tomada da decisão final;
  - d) A Direção poderá adotar medidas de carácter preventivo.
5. O desenvolvimento dos procedimentos disciplinares internos não prejudica a não comunicação a entidades competentes de contraordenações graves à responsabilidade civil.

### **CAPÍTULO III**

#### **DISPOSIÇÕES FINAIS**

#### **Artigo 5º**

##### **Vigência e divulgação**

1. O presente Código entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção do CINFU e respetiva divulgação a todos os demais destinatários.
2. O presente Código de Conduta encontra-se disponível no *site* do CINFU no separador “A Entidade”.