

FUNDAÇÃO ILÍDIO PINHO

CÓDIGO CONDUCTA

ÍNDICE

- 1 PREÂMBULO**
- 2 ENQUADRAMENTO ESTRATÉGICO**
- 3 OBJETIVOS DO CÓDIGO DE CONDUTA DA FUNDAÇÃO**
- 4 ÂMBITO**
- 5 REGRAS DE CONDUTA E VALORES DEONTOLÓGICOS**
 - 5.1 Padrões de comportamento e relações interpessoais
 - 5.2 Profissionalismo nas relações entre colaboradores
 - 5.3 Relação com as autoridades e instituições
 - 5.4 Confidencialidade e Sigilo Profissional
 - 5.5 Responsabilidade profissional
 - 5.6 Conflitos de Interesse
 - 5.7 Participação Política
 - 5.8 Utilização dos recursos da Fundação
 - 5.9 Contacto com o público e imagem para o exterior
 - 5.10 Formação
- 6 DISPOSIÇÃO FINAL**

1 PREÂMBULO

As obrigações de transparência e de responsabilização (*accountability*) que recaem sobre a Fundação impõem que o comportamento dos seus colaboradores seja orientado por regras de natureza ética e deontológica que traduzam elevados padrões de conduta profissional.

Neste sentido, o Conselho de Administração da Fundação aprovou, em 23 de Novembro de 2012, o presente Código de Conduta, através do qual se agrupa um conjunto de preceitos já adotados desde o início da sua atividade mas que passam agora a estar compilados num único documento.

2 ENQUADRAMENTO ESTRATÉGICO

A Fundação é uma instituição ao serviço da comunidade portuguesa, com fins de carácter científico, cultural e de beneficência ou de solidariedade social.

No âmbito científico ou cultural, a Fundação realiza, promove e patrocina acções que contribuem de forma essencialmente inovadora, designadamente para a modernização da Economia pelo fomento da iniciativa e gestão empresarial.

A Fundação Ilídio Pinho desenvolve ainda actividades que contribuem para a valorização e divulgação da Cultura Portuguesa e promove realizações de solidariedade social e de apoio a entidades com fins humanitários.

A Fundação assenta a sua intervenção num conjunto de valores que incluem:

- a Independência;
- a excelência institucional;
- a realização dos objetivos da Fundação,
- o rigor e a eficiência na gestão dos recursos.

O cumprimento da missão da Fundação e o papel no qual esta pretende ser reconhecida devem constituir o propósito que norteia o desempenho de todos os colaboradores.

Este triplo pilar estratégico – missão, visão e valores - deve, não só enquadrar a atuação dos colaboradores, mas também inspirar o seu comportamento diário e motivar o seu desempenho de forma a materializar os objetivos estratégicos institucionais.

Os profissionais da Fundação devem aceitar reger o seu comportamento pelas normas e padrões integrantes do presente Código de Conduta, o que é indispensável ao bom funcionamento da Fundação Ilídio Pinho,

3 OBJETIVOS DO CÓDIGO DE CONDUTA DA FUNDAÇÃO

O presente Código de Conduta tem por objetivo fixar as regras e os princípios gerais de conduta profissional dos colaboradores da Fundação, pretendendo constituir-se como uma referência quanto ao padrão de conduta que lhes é exigível, ajudando a consolidar a imagem institucional desta, em termos de excelência, responsabilidade, independência, transparência e rigor.

Os objetivos mais específicos do Código de Conduta são os seguintes:

- Definir e reafirmar, junto dos seus colaboradores, os valores e regras de conduta que deverão nortear a sua atuação e configurar a sua atitude profissional;
- Facilitar o processo de integração de novos colaboradores, no que são os valores e boas práticas da Fundação;
- Cimentar com princípios éticos sólidos as boas práticas pelas quais a Fundação tem regido a sua intervenção e que fazem parte da sua identidade.

4 ÂMBITO

O presente Código de Conduta, adiante designado por Código, é aplicável a todos os colaboradores da Fundação no desempenho das funções profissionais que, em cada momento, lhes estejam atribuídas, dentro dos limites decorrentes dos respetivos contratos de trabalho e da legislação aplicável, nas relações entre si e com terceiros.

5 REGRAS DE CONDUTA E VALORES DEONTOLÓGICOS

5.1 PADRÕES DE COMPORTAMENTO E RELAÇÕES INTERPESSOAIS

Os colaboradores deverão contribuir para a criação e manutenção de um apropriado clima de trabalho, procurando garantir coesão entre todos através da colaboração e cooperação mútuas.

As decisões dos membros hierarquicamente superiores devem ser cumpridas de acordo com as políticas e padrões da Fundação, procurando-se que todos os colaboradores assegurem que o mesmo princípio é respeitado por toda a cadeia hierárquica.

As relações recíprocas entre colaboradores deverão reger-se pela cordialidade, respeito e completo profissionalismo, não sendo admissíveis comportamentos que prejudiquem a reputação de colegas, concretamente, através de julgamentos preconceituosos ou da divulgação de informações não fundamentadas.

Os colaboradores deverão evidenciar uma postura e apresentação corretas e estarem aptos a desenvolver as suas atividades com seriedade, lealdade, transparência, espírito de iniciativa, eficiência, eficácia e integridade.

5.2 PROFISSIONALISMO NAS RELAÇÕES ENTRE COLABORADORES

A Fundação incentiva os seus colaboradores a desenvolverem de forma correta as suas relações interpessoais dentro do ambiente de trabalho, melhorando assim a qualidade e produtividade do trabalho desenvolvido através da criação de um forte espírito de equipa e de coesão, facilitando a resolução de possíveis divergências de opiniões.

5.3 RELAÇÃO COM AS AUTORIDADES E INSTITUIÇÕES

A Fundação, por intermédio dos seus colaboradores, assume uma total cooperação com as autoridades, devendo aqueles prestar com verdade e de forma completa toda a informação que lhes for solicitada. Nos termos legais, é-lhes vedada a prestação de falsos testemunhos às autoridades.

As relações com estas devem reger-se pela transparência, rigor, colaboração e respeito pela verdade.

5.4 CONFIDENCIALIDADE E SIGILO PROFISSIONAL

Os colaboradores, cumprindo o seu estatuto de profissionais ao serviço da Fundação, estão sujeitos ao sigilo profissional, mesmo após o término das suas funções.

Toda e qualquer informação privilegiada que não seja do domínio público e à qual os colaboradores tenham tido acesso através do exercício das suas funções, deverá manter-se confidencial e de foro interno da Fundação.

Assim, nenhum colaborador pode, fora das suas atribuições, revelar a qualquer pessoa informação, de qualquer natureza, relativa à atividade da Fundação, estando obrigado a guardar sigilo absoluto em todos os assuntos relacionados com a sua atividade, não podendo guardar para si cópias, fotocópias, duplicados ou documentos desta.

Esta obrigação de confidencialidade mantém-se em vigor após a cessação, por qualquer causa, do vínculo com a Fundação.

5.5 RESPONSABILIDADE PROFISSIONAL

Os colaboradores deverão exercer as suas funções com o máximo rigor e total lealdade. O poder delegado aos colaboradores deverá ser utilizado por estes com total responsabilidade, não abusando no uso deste e tendo sempre em vista a concretização dos objetivos da instituição.

Os colaboradores são responsáveis perante a Fundação pela forma como exercem as suas funções.

5.6 CONFLITOS DE INTERESSE

Os colaboradores devem evitar qualquer situação suscetível de originar, diretamente ou indiretamente, conflitos de interesses.

Existe conflito de interesses, real ou potencial, sempre que os colaboradores tenham um interesse pessoal ou privado em determinada matéria que possa influenciar, ou aparentar influenciar, o desempenho imparcial e objetivo das suas funções profissionais, de forma a conflitar com a defesa dos melhores interesses da Fundação.

5.7 PARTICIPAÇÃO POLÍTICA

Os colaboradores que participem ou se envolvam em atividades de natureza política, devem acautelar que tais ações não são atribuídas ou associadas à instituição, separando com total clareza aquilo que é do foro do exercício individual da sua cidadania do que decorre do exercício das suas funções na Fundação, e, em caso algum, utilizando recursos desta.

5.8 UTILIZAÇÃO DOS RECURSOS DA FUNDAÇÃO

Os colaboradores não podem usar em proveito próprio os bens da Fundação.

Adicionalmente, devem respeitar e proteger o património da Fundação e não permitir a utilização abusiva por terceiros dos bens ou das instalações.

Além disso, os colaboradores devem ainda, no exercício da sua atividade, adotar todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de limitar os custos e despesas da Fundação na contratação externa de bens e equipamentos, com a finalidade de permitir a utilização mais eficiente dos recursos internos disponíveis.

5.9 CONTACTO COM O PÚBLICO E IMAGEM PARA O EXTERIOR

Espera-se de todos os colaboradores um comportamento cordial e correto para com todas as pessoas que tomam contacto com a Fundação.

5.10 FORMAÇÃO

Todos os colaboradores são incentivados a prosseguir a sua formação académica na sua área de especialidade ou noutras complementares que se revelem pertinentes, carecendo, em qualquer caso, de uma prévia autorização por escrito do Conselho de Administração.

A referida autorização terá em consideração o reconhecimento do seu interesse para a Fundação e a não incompatibilidade ou interferência no bom desempenho das funções atribuídas ao colaborador em causa.

Sempre que um colaborador assista a uma formação, deverá elaborar um memorando explicativo com as principais conclusões da formação recebida.

5 DISPOSIÇÃO FINAL

No processo de admissão de colaboradores da Fundação, deverá constar a declaração de conhecimento e de aceitação das normas vigentes no presente Código, assim como a sua adesão aos valores e tipos de ações aqui referenciados, de acordo com um modelo para o efeito preparado.

Sempre que necessário e com vista ao cumprimento do disposto neste Código, os colaboradores da Fundação devem solicitar ao Conselho de Administração as orientações e os esclarecimentos que julguem necessários acerca das matérias nele contidas.