



## CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA

Introdução.....	3
Missão, visão e valores .....	3
Âmbito de aplicação .....	4
Princípios de ética e de conduta profissional .....	4
Divulgação e aplicação do Código .....	9

## Introdução

Os requisitos de transparência, responsabilidade, credibilidade e confiança assumidos pela Fundação do Gil enquanto instituição de utilidade pública implicam que o comportamento dos seus colaboradores seja orientado por regras de natureza ética e deontológica que traduzam elevados padrões de conduta moral e profissional.

Nesse sentido, é criado o presente Código de Ética e de Conduta que tem por objetivo definir as regras e os princípios de ética e de conduta profissional dos colaboradores da Fundação do Gil. O Código de Ética e de Conduta da Fundação do Gil pretende constituir-se como uma referência, formal e institucional, quanto ao padrão de conduta exigível à Fundação nas suas relações com o público e com os seus diversos parceiros, ajudando a consolidar a posição da Fundação em termos de excelência, responsabilidade e rigor.

## Missão, visão e valores

A Fundação do Gil tem como missão desenvolver um conjunto de ações sociais, emocionais e clínicas dirigidas a crianças e jovens desnecessariamente hospitalizados por razões sociais, com o objetivo de ajudar o Estado a acelerar a sua reinserção familiar e a melhorar a sua qualidade de vida. Ainda no âmbito da sua missão, a Fundação apoia as pediatrias dos diferentes hospitais, contribuindo, dessa forma, para o bem-estar das crianças internadas.

Consciente da crucial responsabilidade que assume como agente social, dinamizador de ações concertadas, a Fundação do Gil pretende consolidar o seu papel de instituição de referência na melhoria da qualidade de vida das crianças e das famílias que apoia, colaborando, simultaneamente, com o Estado através do desenvolvimento de novos modelos de resposta social a necessidades sociais e clínicas específicas de crianças e jovens, e propõe-se fomentar a mobilização da sociedade civil para assegurar a sustentabilidade das atividades desenvolvidas pela Fundação.

Neste âmbito, a Fundação do Gil assume como valores estruturantes da sua missão a responsabilidade, o rigor, a transparência e a dedicação:

- *Responsabilidade* – pela condução de todos os projetos a que se propõe, e por todos os projetos de vida que lhe são confiados;
- *Rigor* – na gestão das equipas e das ações que articula de forma a chegar ao seu objetivo último – reintegrar as crianças e jovens que apoia, nas suas famílias ou na sociedade;
- *Transparência* – na gestão das suas operações, otimização dos seus recursos e comunicação dos seus resultados;
- *Dedicação* – de toda uma equipa que trabalha diariamente para ultrapassar barreiras, coordenar esforços e criar estruturas que permitem apoiar, melhorar e até salvar as vidas de todos aqueles que beneficiam das ações da Fundação.

O cumprimento da missão, visão e valores da Fundação devem, não só constituir o propósito que norteia a atividade de todos os colaboradores, mas também inspirar o seu comportamento diário e motivar o seu desempenho de forma a concretizar o desígnio da Fundação.

## **Âmbito de aplicação**

O Código de Ética e de Conduta da Fundação do Gil visa garantir a prática de condutas profissionais de elevado padrão moral por parte de todos os colaboradores, subsidiariamente e em complemento das disposições legais e regulamentares que devam observar.

O Código de Ética e de Conduta da Fundação do Gil é aplicável a todos os membros dos órgãos sociais e a todos colaboradores da Fundação do Gil, independentemente do vínculo laboral e da posição hierárquica que ocupem.

Os princípios e valores constantes neste Código deverão também ser observados, com as devidas alterações, pelos prestadores de serviços externos, estagiários e voluntários no âmbito dos seus serviços à Fundação do Gil.

Constitui falta grave, passível de procedimento disciplinar ou outro que ao caso caiba, a violação ou inobservância das regras definidas neste código.

## **Princípios de ética e de conduta profissional**

### **Respeito pela Lei**

Os colaboradores devem, no exercício das suas funções, atuar de acordo com a lei, assegurando a total conformidade com as normas legais e regulamentares aplicáveis às atividades desenvolvidas.

### **Diligência e eficiência**

Os colaboradores devem cumprir com zelo, eficiência e da melhor forma possível as funções profissionais que lhe estejam atribuídas e os deveres que lhe sejam atribuídos pela Fundação, bem como ser coerentes no seu comportamento com as decisões e as orientações do Conselho de Administração da Fundação.

## **Imparcialidade e independência**

Os colaboradores devem ser imparciais e independentes, abstendo-se de qualquer tratamento preferencial, quaisquer que sejam os motivos.

Os colaboradores não devem pautar a sua conduta por interesses pessoais, familiares ou por pressões políticas, sociais ou económicas, assim como não devem participar numa decisão ou num processo no qual tenham, ou um dos membros da sua família, direta ou indiretamente, interesses de qualquer natureza.

A independência e a imparcialidade são incompatíveis com o facto de um colaborador solicitar, receber ou aceitar, de fonte externa à Fundação, quaisquer benefícios, recompensas, remunerações ou ofertas que excedam um valor meramente simbólico, e que de algum modo estejam relacionados com a atividade que os colaboradores desempenham na Fundação.

## **Conflitos de interesses**

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

Existe conflito de interesses, atual 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.

Por interesse pessoal ou privado entende-se qualquer potencial vantagem para o próprio, para os seus familiares e afins, para o seu círculo de amigos, para outro colaborador da Fundação, para empresa em que tenha interesses ou instituição a que pertença.

Os eventuais conflitos de interesses de qualquer colaborador sujeito ao regime deste Código deverão ser imediatamente comunicados ao respetivo superior hierárquico, no caso de colaboradores, ou ao Conselho de Administração, no caso de membros deste Conselho ou de Diretores.

Os colaboradores devem abster-se de utilizar de forma abusiva qualquer informação privilegiada que obtenham por virtude das suas funções.

## **Confidencialidade e sigilo profissional**

O dever de confidencialidade e de sigilo profissional aplica-se a todos os colaboradores, que devem sempre atuar com reserva em relação a factos e informações a que tenham acedido durante o exercício das suas funções.

Os colaboradores não podem ceder, revelar, utilizar ou referir, diretamente ou por interposta pessoa, quaisquer informações relativas à atividade da Fundação ou ao exercício das suas funções profissionais, quando aquelas sejam confidenciais, em função da sua natureza ou conteúdo ou consideradas como tal pelo Conselho de Administração.

### **Proteção de dados**

Os colaboradores que trabalham com dados pessoais relativos a cidadãos individuais, ou que tenham acesso a esses dados, devem respeitar a privacidade e a integridade da pessoa, em conformidade com o disposto na Lei n.º 67/98, de 26 de Outubro, relativa à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento dos dados pessoais e à livre circulação desses dados.

Os colaboradores não podem utilizar dados pessoais para fins ilícitos ou transmitir esses dados a pessoas não autorizadas.

### **Relacionamento com outras instituições**

Os contactos, formais ou informais, com representantes de outras instituições públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, devem sempre refletir as orientações e as posições da Fundação, devendo os colaboradores pautar o seu relacionamento por critérios de qualidade, integridade, cortesia e transparência.

### **Relacionamento com fornecedores**

As relações entre os colaboradores da Fundação e os seus fornecedores e outras entidades parceiras deverão sempre ser pautadas pela afabilidade, profissionalismo e padrões que honrem os princípios e os valores da Fundação.

Os colaboradores devem opor-se ativamente a todas as formas de corrupção, ativa ou passiva, tendo especial atenção a quaisquer formas de pagamentos, favores e cumplicidades que possam induzir a criação de vantagens ilícitas, que constituem formas subtis de corrupção, tais como ofertas ou recebimentos de fornecedores ou outras entidades.

Assim, é declarado como norma a recusa deliberada de ofertas cujo valor de mercado exceda os € 150,00 podendo, em caso superior, ser aceites se forem destinadas ao uso comum da Fundação.

### **Relacionamento com a comunicação social**

No relacionamento com a comunicação social, a Fundação do Gil, através dos meios adequados, assegurará informação completa, coerente, verdadeira, transparente e em tempo útil.

Em questões relacionadas com as actividades e a imagem pública da Fundação, os colaboradores, enquanto tal, devem abster-se de conceder entrevistas ou fornecer informações, excepto quando mandatados para o efeito.

### **Relacionamento entre colaboradores**

No relacionamento entre si, os colaboradores devem respeitar os princípios de respeito, cooperação e lealdade, o que implica não apenas o desempenho das funções profissionais que lhes estão atribuídas pelo Conselho de Administração, o cumprimento das instruções dos superiores hierárquicos e o respeito pelos canais hierárquicos apropriados, mas também a transparência e a abertura no trato pessoal com superiores, colegas e subordinados.

Os colaboradores devem promover a troca de informação e fomentar o espírito de equipa, devendo manter os colegas intervenientes no mesmo assunto ao corrente dos trabalhos em curso e permitir-lhes dar o respetivo contributo.

São contrárias ao princípio de lealdade que se espera dos colaboradores da Fundação a não revelação, a superiores e colegas, de informações indispensáveis para o decurso dos trabalhos, sobretudo com o objetivo de obter vantagens pessoais, o fornecimento de informações falsas, inexatas ou exageradas, a recusa em colaborar com os colegas e a demonstração de uma atitude de obstrução.

Os colaboradores que desempenhem funções de direção, coordenação ou de chefia devem instruir os seus subordinados de uma forma clara e compreensível, oralmente ou por escrito.

### **Exercício de atividades externas**

Os colaboradores podem exercer atividades fora do seu horário de trabalho, sejam ou não remuneradas, desde que tais atividades não interfiram negativamente com as suas obrigações para com a Fundação ou não gerem, ou possam vir a gerar, conflitos de interesses.

O exercício de atividades remuneradas deverá ser previamente comunicado ao Conselho de Administração.

O exercício de atividades externas, remuneradas ou não remuneradas, exceto atividades científicas ou académicas, será sempre considerado incompatível com a atividade da Fundação, quando o empregador em causa, pessoa singular ou coletiva, seja beneficiário de subsídio ou fornecedor da Fundação, no contexto das atividades referidas.

## **Participação política**

Os colaboradores que participem ou se envolvam em atividades de natureza política, devem assegurar que tais ações não são atribuídas ou associadas à Fundação, 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.

A eventual atividade política dos colaboradores deverá ser desenvolvida no seu tempo livre.

## **Não-discriminação e igualdade de tratamento**

A Fundação do Gil reprovava qualquer forma de discriminação, seja em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual, condenando ainda qualquer forma de assédio, de conduta verbal ou física de humilhação, de coação ou de ameaça.

No tratamento de pedidos de terceiros, na instrução de processos e na tomada de decisões, os colaboradores devem garantir o respeito pelo princípio da igualdade de tratamento. Os colaboradores não podem, nomeadamente, praticar qualquer discriminação injustificada com base no sexo, na cor, na idade, na origem étnica ou social, na deficiência, nas características genéticas, na religião ou crença ou nas opiniões políticas.

## **Utilização dos recursos da Fundação**

Os colaboradores devem respeitar e proteger o património da Fundação. Os recursos da Fundação devem ser utilizados de forma eficiente, com vista à prossecução dos objectivos definidos e não para fins pessoais, devendo os colaboradores zelar pela sua proteção e bom estado de conservação e não permitir a utilização abusiva por terceiros dos seus serviços, equipamentos e instalações.

Os colaboradores devem ainda, no âmbito da sua atividade, adotar todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de limitar os custos e despesas da Fundação, com a finalidade de permitir a utilização mais eficiente dos recursos disponíveis.

## **Segurança, higiene e saúde**

O cumprimento das regras de segurança, higiene e saúde é uma obrigação de todos, sendo dever dos colaboradores informar atempadamente os seus superiores hierárquicos ou os serviços responsáveis da ocorrência de qualquer situação irregular susceptível de poder comprometer a segurança das pessoas, instalações ou equipamentos da Fundação.



## **Proteção do ambiente**

Os colaboradores devem adotar as melhores práticas de proteção ambiental, nomeadamente, promovendo uma gestão eco-eficiente, de forma a minimizar o impacto ambiental das atividades e uma utilização responsável dos recursos da Fundação.

A valorização do meio ambiente é um dos aspetos integrantes na intervenção da Fundação, constituindo um dever cívico de contribuir para o desenvolvimento sustentável da sociedade, que procura preservar a natureza e os recursos para as gerações vindouras.

## **Divulgação e aplicação do Código**

A Fundação do Gil deverá adotar medidas eficazes para informar o público sobre o presente Código, designadamente disponibilizando-o no seu sítio na Internet ([www.fundacaodogil.pt](http://www.fundacaodogil.pt)).

O Código de Ética e de Conduta da Fundação do Gil deverá ser divulgado e colocado à disposição de todos os colaboradores, em suporte eletrónico através da Intranet, e prevê a possibilidade de, através de um processo continuado e participativo, se proceder à sua atualização e adaptação.

No processo de admissão de colaboradores da Fundação deverá constar a declaração de conhecimento e aceitação do presente Código.

Para esclarecimento de dúvidas que se coloquem a propósito das matérias objecto do presente Código, para a comunicação de qualquer irregularidade ou para a resolução de eventuais problemas será nomeado um Administrador que ficará especialmente responsável pela aplicação do presente Código, devendo ser-lhe veiculado diretamente qualquer pedido de esclarecimento, queixa ou outros assuntos que os colaboradores da Fundação considerem ser de colocar junto do Conselho de Administração.