Capítulo I – Disposições Gerais

Artigo 1º- Objeto

A Prevenção de Assédio e Código de Conduta consagra os princípios e as normas de conduta profissional e institucional que pautam a atuação da Fundação AFID Diferença e dos seus colaboradores, aos quais se encontram sujeitos e que devem assumir como intrinsecamente seus, refletindo-os na relação profissional que estabelecem entre si e com terceiros, tanto de forma duradoura como ocasional.

Artigo2º-Natureza e fins da Fundação AFID Diferença

1- A Fundação AFID Diferença foi constituída por escritura notarial de 23 de Junho de 2005, como instituição particular de solidariedade social (IPSS), com sede da Amadora, regendo-se pelos seus estatutos, na sua redação atual e exerce a sua ação em todo o território nacional.
2- A Fundação AFID Diferença foi reconhecida por Despacho e Registada na Direcção Geral da Segurança Social em 22.08.2006 pela inscrição 13/06 a folhas 146 Verso do Livro 6 das Fundações de Solidariedade Social.
3- A Fundação AFID Diferença tem como Missão:

- Promover a criação de estruturas que garantam a Reabilitação, Saúde, Educação, Formação, Desinstitucionalização e Integração da Pessoa com Deficiência, suas Famílias e outros grupos desfavorecidos, com Qualidade.
- Desenvolver ações de apoio a Populações desfavorecidas e isoladas, designadamente, Idosos e Jovens.
- Desenvolver atividades Arte-Terapêuticas e Culturais com autores com Deficiência e outros grupos desfavorecidos, com fim à Inclusão.
- Despertar na comunidade o interesse pelos problemas da Deficiência e de grupos desfavorecidos.
- Fomentar as atividades de proteção e deteção precoce da Deficiência.

4- A Fundação AFID Diferença tem como valores, no cumprimento dos seus fins estatutários, estratégia, objetivos, atividades, políticas e sistema de gestão, o Princípio do humanismo, da solidariedade, da igualdade de oportunidade e do desenvolvimento sustentável.
5- A Fundação atua ao nível da ação social nas áreas da Deficiência, Reabilitação, Crianças, Idosos, Formação Profissional, CRI- Centro de Recursos para a Inclusão.
6- A concretização da Prevenção de Assédio e Código de Conduta da Fundação AFID Diferença consolida todos os princípios de transparência e a responsabilidade que caracterizam a atividade da Fundação AFID Diferença.

Artigo 3º- Âmbito de aplicação

1- A Prevenção de Assédio e Código de Conduta aplica-se aos trabalhadores, prestadores de serviços, contratantes, subcontratantes e fornecedores, bem como a quaisquer pessoas que atuem sob sua supervisão e direção, aos estagiários, aos membros dos órgãos sociais e aos demais voluntários da Fundação AFID Diferença (todos eles designados neste Código por Colaboradores).
2- A vinculação dos prestadores de serviços aos princípios e normas da Prevenção de Assédio e Código de Conduta efetua-se mediante compromisso escrito assumido no âmbito do processo de contratação.

Artigo 4º - Objetivos

São objetivos da Prevenção de Assédio e Código de Conduta:

a) Identificar e clarificar as regras de conduta da atividade dos colaboradores da Fundação AFID Diferença;
b) Reforçar a cultura organizacional da Fundação AFID Diferença;
c) Orientar a atuação dos colaboradores da Fundação AFID Diferença;
d) Obter um compromisso individual e coletivo no respetivo cumprimento;
e) Divulgar as regras de conduta da atividade dos colaboradores da Fundação AFID Diferença;
f) Promover a confiança pública no desempenho individual dos colaboradores da Fundação AFID Diferença e consequentemente, da Instituição como um todo.

Artigo 5º - Disposições legais e regulamentares

1- A observância das regras da Prevenção de Assédio e Código de Conduta não exonera os Colaboradores da Fundação AFID Diferença do conhecimento das restantes normas internas e das disposições legais e regulamentares aplicáveis.
2- A Prevenção de Assédio e Código de Conduta contempla e sistematiza os princípios de atuação e normas de conduta profissional, sendo as regras e procedimentos correspondentes definidos, quando necessário, em normativo interno específico.

Capítulo II- Valores e conduta profissional

Artigo 6º - Valores

A atividade dos Colaboradores da Fundação AFID Diferença norteia-se pelos seguintes Valores:

a) Boa fé
b) Colaboração
c) Compatibilidade de interesses
d) Consideração ética nas ações
e) Desempenho ético
f) Igualdade e não discriminação
g) Integridade e idoneidade moral
h) Isenção e objetividade
i) Lealdade
j) Legalidade
k) Profissionalismo
l) Reflexão decisória
m) Responsabilidade profissional
n) Responsabilidade social
o) Responsabilidade ambiental
p) Rigor
q) Transparência.

Artigo 7º - Conduta Profissional

Tendo presente os valores elencados no artigo anterior, os Colaboradores da Fundação AFID Diferença devem nas relações entre si, com os utentes e famílias e nas demais partes interessadas, adotar a seguinte conduta profissional:

a) **Competência e responsabilidade individual** - agir de forma competente e responsável, dedicada e crítica, exercendo a sua atividade diária com um comportamento íntegro e de elevado profissionalismo;

b) **Confidencialidade** – Respeitar o valor e a propriedade da informação interna e externa, recolhida no âmbito da Fundação AFID Diferença, salvaguardando-a, exceto se existir um direito /dever, legal ou profissional, de a divulgar, encontrando-se vedada a sua utilização em benefício pessoal ou de terceiros. Utilizar os dados pessoais somente para os fins e nos termos legalmente previstos. Observar o dever de confidencialidade mesmo após a cessação do vínculo laboral, de voluntariado ou outro estabelecido com a Fundação AFID Diferença;
c) **Desenvolvimento sustentável** – Nortear todas as ações por preocupações que contribuam para o desenvolvimento sustentável do ponto de vista socioeconómico e ambiental das comunidades em que estão inseridos os diversos serviços e equipamentos da Fundação AFID Diferença;
d) **Formação e desenvolvimento de competências** - Adotar uma atitude de permanente atualização de conhecimentos profissionais e participar em ações de formação e de capacitação sempre que necessário;
e) **Igualdade, respeito pela diversidade e não discriminação** – Opor-se a qualquer forma de discriminação. Distinguir entre convicções pessoais e obrigações profissionais;
f) **Prevenção do assédio** - Promover ambientes de trabalho e institucional saudáveis, não praticando nem tolerando comportamentos que criem situações constrangedoras, desrespeitosas, de abuso de poder e de assédio;
g) **Prevenção de conflitos de interesse** - Identificar e comunicar de imediato a existência de situações, diretas ou indiretas, de possível conflito de interesses, em que alguém possa retirar vantagem pessoal (financeira ou outra) ou favorecer terceiros, e que possa influenciar o desempenho no exercício das suas funções.
Solicitar escusa (Anexo II), quando justificado, de modo a assegurar o permanente desempenho imparcial, objetivo e transparente. Abster-se de utilizar conhecimentos privilegiados, a que acedeu no âmbito da Fundação AFID Diferença, em benefício próprio e/ou de terceiros. Em Especial no âmbito de processos de contratação pública ou outra, adotar uma boa gestão financeira, documentar todo o processo de contratação e justificar todas as decisões.
h) **Prevenção da fraude e da corrupção** - Dever legal de denunciar de imediato qualquer caso de suspeita de fraude ou de corrupção de que tenha conhecimento.
i) Relacionamento interpessoal interno e externo - Garantir uma separação objetiva e absoluta entre os interesses pessoais e os interesses da Fundação AFID Diferença. Promover a colaboração entre departamentos/equipamentos e trabalhar em equipa para a concretização de objetivos comuns. Utilizar um trato cortês e prudente nas mensagens e documentos institucionais. Abster-se de solicitar, ou aceitar, ou oferecer quaisquer benefícios, presentes, recompensas, remunerações, convites, dádivas ou qualquer outra espécie de gratificação que, de algum modo, estejam relacionados com as funções desempenhadas.
j) Utilização de recursos da Fundação AFID Diferença – Preservar e garantir o bom uso dos recursos da Fundação AFID Diferença, adotando medidas que evitem o desperdício de recursos e limitem os custos e despesas. Utilizar os recursos físicos e financeiros da Fundação AFID Diferença apenas para uso institucional, salvo se a utilização privada tiver sido expressamente autorizada.

Capítulo III- Outras disposições

Artigo 8.º - Assédio no trabalho

1. Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2. A prevenção e o combate ao assédio no trabalho destina-se à salvaguarda da integridade moral dos trabalhadores e outros colaboradores, assegurando,

designadamente, o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade individual de cada um/a.

3. Os destinatários do presente documento Prevenção de Assédio e Código de Conduta têm o dever de denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação contraordenacional ou criminal pelas entidades competentes. Em caso de melhor esclarecimento deverá ser consultada a legislação vigente.

Artigo 9º - Cumprimento da Prevenção de Assédio e Código de Conduta

A Prevenção de Assédio e Código de Conduta é parte integrante do sistema de normas da Fundação AFID Diferença e o seu não cumprimento pelos Colaboradores é suscetível de constituir infração disciplinar, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que possa dar lugar.

Artigo 10º - Responsável pelo cumprimento da Prevenção de Assédio e Código de Conduta

A Fundação AFID Diferença nomeia um responsável pelo cumprimento da Prevenção de Assédio e do Código de Conduta, que aconselha os colaboradores, monitoriza o seu cumprimento e recebe informações sobre as atividades que não estejam em conformidade.

Artigo 11º - Acompanhamento e aplicação da Prevenção de Assédio e do Código de Conduta

Os pedidos de esclarecimento de dúvidas na interpretação ou aplicação da Prevenção de Assédio e do Código de Conduta são dirigidos ao responsável pelo respetivo cumprimento.

Artigo 12º - Comunicação Interna de Práticas Irregulares

A Fundação AFID Diferença disponibiliza um circuito, devidamente regulamentado por norma interna especifica, de comunicação interna de práticas irregulares alegadamente ocorridas no âmbito da sua atividade, assegurando a confidencialidade no seu tratamento, bem como a não retaliação sobre o autor da comunicação que a faça de boa fé e de forma não anónima (Anexo III).

Artigo 13º - Divulgação e publicidade

1- A Prevenção de Assédio e Código de Conduta da Fundação AFID Diferença é divulgado, via email, junto dos atuais e futuros Colaboradores da Fundação AFID Diferença, seguindo-se a assinatura de uma declaração individual de adesão ao mesmo.
2- A Prevenção de Assédio e Código de Conduta da Fundação AFID Diferença é, ainda, publicado na respetiva página da internet e a sua existência divulgada mediante a afixação de informação nas diversas instalações da Fundação.

Artigo 14º - Revisão

A Prevenção de Assédio e Código de Conduta é revisto sempre que a Fundação AFID Diferença o considere necessário, procedendo-se à publicação e divulgação das alterações e da versão consolidada.

Artigo 15º - Adesão aos princípios da Prevenção de Assédio e Código de Conduta da Fundação AFID

Para a adesão a normas éticas e para a responsabilidade e transparência na prossecução da sua missão, a Fundação AFID Diferença, promove junto de todos os seus colaboradores a subscrição do presente documento Prevenção de Assédio e Código de Conduta, através da assinatura de uma declaração de adesão (Anexo I).

Artigo 16º - Entrada em Vigor

A Prevenção de Assédio e Código de Conduta da Fundação AFID Diferença entra no dia seguinte à sua aprovação.

O presente documento Prevenção de Assédio e Código de Conduta foi aprovado em reunião do Conselho de Administração.

Anexos

Anexo I - Declaração de adesão à Prevenção de Assédio e ao Código de Conduta

Anexo II – Declaração de Conflito de Interesses

Anexo III- Comunicação de situação especifica de não conformidade e/ou potencial fraude

Anexo I

Declaração de adesão à Prevenção de Assédio e ao Código de Conduta

_____, a desempenhar funções como _____ (trabalhador/ estagiário/membro dos órgãos sociais/voluntário) no/a _____, declaro aderir à Prevenção de Assédio e ao Código de Conduta da Fundação AFID Diferença.

_____,_____, de 202_

_____

Anexo II

Declaração de conflito de interesses

_____, a desempenhar funções como _____(trabalhador/ estagiário/membro dos órgãos sociais/ voluntário) no/a _____da Fundação AFID Diferença , solicito escusa das funções que me estão atribuídas na atividade/projeto_____por considerar que não estão totalmente reunidas as condições para a salvaguarda de ausência de conflitos de interesses (_____-1) .

Lisboa, _____ de _____202_

_____

1- Identificar o motivo concreto na origem do potencial conflito de interesses

Anexo III

Comunicação de situação específica de não conformidade e/ou potencial fraude

_____,a desempenhar funções como_____ (trabalhador/estagiário/membro dos órgãos sociais/voluntário) no/a _____ da Fundação AFID Diferença, informo, nos termos previstos no documento Prevenção de Assédio e Código de Conduta, ter identificado as seguintes situações de não conformidade e/ou potencial fraude:

_____
_____
_____
_____
_____.

____ de _____de 202_

_____