

CÓDIGO DE CONDUTA

CAP. I ÂMBITO E NATUREZA

- Artº 1º Âmbito
- Artº 2º Natureza

CAP. II PRINCÍPIOS E ÉTICA

- Artº 3º Princípios Gerais
- Artº 4º Não Discriminação

CAP. III CONDUTA PROFISSIONAL

- Artº 5º Confidencialidade
- Artº 6º Imparcialidade
- Artº 7º Abuso de Competências
- Artº 8º Desempenho de Funções
- Artº 9º Cordialidade
- Artº 10º Segurança e Higiene no trabalho

CAP. IV INCOMPATIBILIDADE E CONFLITO DE INTERESSES

- Artº 11 Protecção do Ambiente
- Artº 12º Incompatibilidade
- Artº 13º Conflito de Interesses

CAP. V ASPECTOS DE ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO

- Artº 14º Decisões
- Artº 15º Sigilo
- Artº 16º Arquivo

CAP. VI REPRESENTAÇÃO INSTITUCIONAL

- Artº 17º Representação Institucional

CAP. VII RELAÇÕES EXTERNAS

- Artº 18º Comunicação Social
- Artº 19º Imagem Pública

CAP. VIII PROTECÇÃO DE DADOS E DOCUMENTOS

- Artº 20º Protecção de dados

CAP. IX DIVULGAÇÃO, COMPROMISSO E APLICAÇÃO

- Artº 21º Divulgação, Compromisso e Aplicação

CAPÍTULO - I ÂMBITO E NATUREZA

Artigo 1º (Âmbito)

1. O presente Código de Conduta, adiante também designado Código, decorre do estipulado no artigo 7º do Anexo à Lei nº 24/2012, de 9 de Julho (Lei-Quadro das Fundações), e aplica-se a todos os trabalhadores e colaboradores da Fundação, independentemente do respectivo vínculo laboral, no desempenho das funções profissionais que, em cada momento, lhes estejam atribuídas superiormente, dentro dos limites decorrentes dos respectivos contratos de trabalho e legislação aplicável, e em consonância com o Regulamento Interno vigente na Fundação.
2. O Código aplica-se igualmente a todos os membros dos órgãos sociais, com as devidas adaptações e ajustamentos às funções e responsabilidades de cada um.

Artigo 2º (Natureza)

1. O Código integra um conjunto de princípios gerais de ética e conduta profissional, bem como as regras decorrentes da observância desses princípios, que devem pautar e enquadrar as relações dos trabalhadores e colaboradores entre si e com terceiros, designadamente o público em geral, os clientes e os fornecedores de bens e serviços.
2. O Código constitui-se como referência base quanto ao padrão de conduta exigível a uma Fundação de prestígio e dignidade como é a Fundação Ricardo do Espírito Santo Silva (FRESS), considerando a missão e os objectivos expressos nos respectivos estatutos e respeitando a nobreza e o alcance do gesto do Fundador ao perspectivar e implementar este projecto.
3. O presente Código complementa subsidiariamente o disposto no Regulamento Interno vigente que configura o Estatuto de Trabalhador da FRESS.

CAPÍTULO – II

PRINCÍPIOS E ÉTICA

Artigo 3º (Princípios Gerais)

1. Os trabalhadores e colaboradores, complementarmente ao estipulado no artigo 13º do Regulamento Interno (Deveres dos Trabalhadores), devem pautar a sua actuação com pleno respeito pela lealdade e fidelidade para com a Fundação e, no desempenho das suas funções, devem abster-se de prosseguir interesses pessoais evitando situações susceptíveis de originar conflito de interesses.
2. Os trabalhadores e colaboradores devem assumir comportamentos ajustados e ponderados de forma a manter e reforçar a confiança e satisfação da Sociedade e do público em particular, contribuindo, assim, para uma imagem institucional de rigor, transparência e de qualidade da Fundação.
3. Os trabalhadores e colaboradores devem orientar o seu esforço profissional num quadro de respeito pelas coordenações e hierarquias estabelecidas, de maneira a maximizar a eficácia e eficiência do seu desempenho.
4. Os trabalhadores e colaboradores, no exercício das respectivas funções profissionais, quer as desenvolvidas nas próprias instalações da Fundação quer as desenvolvidas no exterior, e sempre que se encontrem nas instalações da Fundação ainda que fora do horário de trabalho, devem comportar-se com urbanidade, bom senso, respeitando a legalidade dos actos, cumprindo o estabelecido nos regulamentos internos e as orientações superiores neste particular.

Artigo 4º (Não Discriminação)

1. Os trabalhadores e colaboradores devem assegurar e garantir com intransigência o princípio de igualdade de tratamento no relacionamento com terceiros, nomeadamente com o público em geral: alunos, formadores, formandos, visitantes do museu e das oficinas, fornecedores e clientes dos bens e serviços da Fundação.

2. Os trabalhadores e colaboradores não devem, no desempenho das suas funções profissionais, praticar qualquer discriminação injustificada com base na diferenciação de género, religião ou crença, origem étnica ou social, características genéticas, opinião política, deficiência, idade, orientação sexual ou outras.
3. Os trabalhadores e colaboradores, colocados perante situações concretas que configuram ou aparentem configurar diferenças de tratamento, que não se enquadrem nem decorram de orientações e directivas superiores, devem garantir que a mesma é justificada pelos dados objectivos e relevantes em presença, assumindo as responsabilidades daí decorrentes.

CAPÍTULO – III

CONDUTA PROFISSIONAL

Artigo 5º (Confidencialidade)

1. Os trabalhadores e colaboradores devem manter total confidencialidade em tudo o que diz respeito a informação recolhida no desempenho das suas funções profissionais, não podendo utilizá-la em seu próprio benefício, nem podendo revelar, ceder ou transmitir, directamente ou por interposta pessoa, quando esta seja manifestamente reservada ou confidencial em função da sua natureza e conteúdo, ou considerada como tal pelos respectivos superiores hierárquicos.
2. Os trabalhadores e colaboradores, neste domínio, devem manter internamente a confidencialidade da informação decorrente do desempenho das respectivas funções profissionais, em obediência aos critérios de confidencialidade interna estabelecida nos regulamentos vigentes ou definidos como tal pelos respectivos superiores hierárquicos.
3. Neste particular da confidencialidade, os trabalhadores e colaboradores devem atender as reais preocupações de segurança da Fundação perante a ameaça externa, preservar os conhecimentos técnicos de produção, incluindo os desenhos, e não divulgar qualquer informação correspondente à identificação dos clientes da Fundação.

**Artigo 6º
(Imparcialidade)**

1. Os trabalhadores e colaboradores devem pautar o seu desempenho profissional com total imparcialidade, abstendo-se de qualquer acção que prejudique arbitrariamente público e clientes da Fundação, assim como de qualquer tratamento preferencial que não decorra e se enquadre na orientação e política superiormente definida, ou que tenha sido devidamente autorizado pelo Conselho de Administração.
2. No desempenho das suas funções profissionais, os trabalhadores e colaboradores não devem pautar a sua conduta por interesses meramente pessoais, familiares ou de amizade com terceiros.
3. Os trabalhadores e colaboradores não devem aceitar ou retirar benefícios de terceiros, pecuniários ou de outra natureza, ou vantagens pessoais, no desempenho das suas funções profissionais. Situações deste tipo, a existirem, devem ser devidamente comunicadas ao Conselho de Administração que tomará as medidas mais adequadas na perspectiva da defesa da imagem e interesses da Fundação.

**Artigo 7º
(Abuso de Competências)**

1. Os trabalhadores e colaboradores não podem ultrapassar o limite das funções e responsabilidades que, a cada momento, lhes forem cometidas pelos seus superiores hierárquicos, cabendo a estes, em última instância, interpretar o interesse colectivo em casos específicos que venham a colocar-se, assumindo as inerentes responsabilidades daí decorrentes.
2. Os trabalhadores e colaboradores, nos termos da lei e dos regulamentos internos, devem abster-se de utilizar as competências e conhecimentos técnicos profissionais adquiridos ao serviço da Fundação para seu próprio benefício, ou benefício de terceiros, sempre que tal assuma características comerciais e que colidam com os reais interesses da Fundação.

Artigo 8º (Desempenho de Funções)

1. Os trabalhadores e colaboradores devem desempenhar as respectivas funções profissionais com zelo, dedicação, eficiência e utilizando da melhor forma possível os equipamentos e meios que lhes estiverem afectos, tendo em conta as orientações e objectivos superiormente definidos sempre na interpretação do interesse colectivo da Fundação, procurando adoptar medidas adequadas e justificadas no sentido da redução dos custos e despesas do funcionamento corrente.
2. Os trabalhadores e colaboradores devem desempenhar as respectivas funções profissionais procurando a maximização da eficácia, sem que tal prejudique a qualidade e o rigor dos bens e serviços prestados pela Fundação.
3. Os trabalhadores e colaboradores devem respeitar, proteger e fazer respeitar o património da Fundação, não permitindo a utilização abusiva e lesiva por terceiros.
4. Todo o equipamento, instalações e materiais, independentemente da sua natureza, apenas devem ser utilizados e afectos ao uso institucional em benefício da Fundação, salvo em casos específicos devidamente autorizados pelo Conselho de Administração mas sempre na preocupação de não existirem repercussões financeiras directas em prejuízo da Fundação.
5. Os trabalhadores em cargos de chefia e coordenação devem instruir os seus subordinados de uma forma clara, precisa e compreensível, independentemente de ser por via oral ou por escrito, cabendo-lhes, em última instância, a responsabilidade pelos resultados alcançados.

Artigo 9º (Cordialidade)

1. Os trabalhadores e colaboradores que, no desempenho das suas funções profissionais, tenham contacto, directo ou indirecto com o público, sejam alunos, formandos, visitantes, clientes ou fornecedores, devem pautar a sua conduta pela cordialidade, traduzida na disponibilidade, atenção, cortesia, educação, sensatez, correcção, urbanidade e simpatia, mantendo a intransigente defesa dos interesses e a imagem pública da Fundação, no quadro das orientações superiormente definidas.

2. Neste domínio, toda a reclamação ou observação menos abonatória do desempenho das actividades da Fundação merece uma resposta, nos termos definidos pelos respectivos superiores hierárquicos e, em última instância, pelo Conselho de Administração.
3. Sempre que ocorra um facto ou um erro que prejudique injustificadamente os direitos de terceiros, os trabalhadores e colaboradores ficam obrigados a reportar o mesmo ao respectivo superior hierárquico que o transmitirá ao Conselho de Administração que, em caso devidamente justificado, procederá à correspondente correcção do erro em nome da Fundação, sem prejuízo da averiguação das responsabilidades internas.

Artigo 10º (Segurança e Higiene no Trabalho)

Os trabalhadores e colaboradores no desempenho das respectivas funções profissionais e, ainda que fora do horário de trabalho mas fisicamente nas instalações da Fundação, devem respeitar as normas correspondentes à segurança e higiene no trabalho estabelecidas no regulamento interno e na lei geral.

Artigo 11º (Protecção do Ambiente)

Os trabalhadores e colaboradores, no desempenho das respectivas funções profissionais, devem adoptar as melhores práticas de protecção do ambiente, promovendo e adoptando medidas que minimizem o impacto ambiental das suas actividades, principalmente no que respeita ao manuseamento, armazenamento e tratamento de produtos e resíduos tóxicos ou que requeiram cuidados específicos de segurança, chamando a atenção dos respectivos superiores hierárquicos para os casos concretos que colidam ou aparentem colidir com as regras estabelecidas e os cuidados ambientais.

CAPÍTULO – IV

INCOMPATIBILIDADE E CONFLITO DE INTERESSES

Artigo 12º (Incompatibilidade)

1. São expressamente proibidas, nos termos da lei e do presente Código, situações que configurem incompatibilidade, com salvaguarda das situações previstas em regulamentos internos.
2. Considera-se incompatibilidade a acumulação por parte do trabalhador de actividades, remuneradas ou não, dentro ou fora do seu horário de trabalho, por conta de outrem, desde que tais actividades interfiram negativamente com as suas obrigações e desempenho profissionais, que configurem quebra dos compromissos de lealdade e fidelidade para com a Fundação, ou que possam elas mesmas gerar manifesto conflito de interesses.
3. Em caso de dúvidas e situações que não estejam devidamente esclarecidas nos regulamentos internos, os trabalhadores devem submeter o assunto devidamente identificado, documentado e sem omissão de informação ou dados relevantes, por via hierárquica, à consideração do Conselho de Administração, para os devidos efeitos.

Artigo 13º (Conflito de Interesses)

1. Os trabalhadores e colaboradores devem evitar qualquer situação susceptível de originar, directa ou indirectamente, conflito de interesses com as actividades da Fundação.
2. Considera-se, para o efeito, conflito de interesse toda a situação em que o trabalhador ou colaborador afigure ou beneficie de um interesse pessoal ou privado, real ou potencial, em determinada matéria que possa afectar ou aparentar afectar as suas funções e responsabilidades profissionais e/ou que contrarie as relações de lealdade e fidelidade para com a Fundação.
3. Por interesse pessoal ou privado entende-se qualquer benefício ou vantagem corpórea ou incorpórea, real ou potencial, para o próprio, seus familiares e amigos, ou para terceiros em manifesto prejuízo para a Fundação.

4. Qualquer eventual situação que configure existir conflito de interesses deve ser comunicada, devidamente fundamentada, ao Conselho de Administração, para os devidos efeitos, tendo presente a intransigente defesa dos reais interesses e imagem da Fundação.
5. Considera-se, igualmente, com respeito no estabelecido na lei vigente, conflito de interesses o desempenho por conta própria das actividades profissionais, numa perspectiva comercial ou com efeitos semelhantes, por trabalhadores que se encontrem em licença temporária, com ou sem vencimento, em licença por doença ou outras previstas na lei, ou que se encontrem com o estatuto de aposentado ou reformado.

CAPÍTULO V

ASPECTOS DE ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO

Artigo 14º (Decisões)

1. Toda e qualquer decisão que afecte, directa ou indirectamente, o património da Fundação, na sua expressão mais lata, seja do foro administrativo, financeiro ou de gestão, deve ser devidamente identificada, justificada, apontando a natureza e a economia do acto bem como os agentes envolvidos.
2. Tendencialmente, as situações que configurem decisões recorrentes, consoante a natureza, tipologia e abrangência, devem constar em regulamentos internos ou em orientações escritas emanadas pelos respectivos superiores hierárquicos.

Artigo 15º (Sigilo)

1. Independentemente das funções e responsabilidades que desempenham, os trabalhadores e colaboradores devem manter sigilo sobre a informação, dados e conhecimentos sobre terceiros que decorram do desempenho das suas funções profissionais.
2. O sigilo aplica-se igualmente às relações estabelecidas internamente entre os diversos departamentos e serviços.

3. Neste domínio, o cumprimento pelo respeito do princípio da transparência perante a sociedade e terceiros cabe, em última instância, ao Conselho de Administração no exercício das suas responsabilidades e pelas vias consagradas na lei.

**Artigo 16º
(Arquivo)**

Os trabalhadores e colaboradores, sob orientação dos superiores hierárquicos e traduzindo a política de arquivo na base do princípio da transparência definido pelo Conselho de Administração, devem contribuir para que os serviços organizem e estructurem toda a informação e dados relacionados com as respectivas funções e desempenho profissionais.

**CAPÍTULO VI
REPRESENTAÇÃO INSTITUCIONAL**

**Artigo 17º
(Representação Institucional)**

1. Cabe ao Conselho de Administração e ao respectivo Presidente, nos termos estatutários, a representação institucional da Fundação.
2. No caso das Escolas pertencentes à Fundação com autonomia administrativa e pedagógica, a representação institucional e o relacionamento com outras entidades congéneres está delegada no respectivo Director da Escola em tudo o que se relacione com a área pedagógica e científica da respectiva escola.
3. A representação institucional pode, em casos específicos devidamente justificados, seja no domínio do foro judicial seja no domínio social, ser delegada, nos termos da lei geral e regulamentos internos.

CAPÍTULO VII

RELAÇÕES EXTERNAS

Artigo 18º (Comunicação Social)

1. O relacionamento com a comunicação social, na perspectiva das actividades e imagem pública da Fundação, está a cargo do Conselho de Administração que, para o efeito, e em casos concretos pode delegar essa competência, em obediência à estratégia de comunicação previamente definida.
2. Os trabalhadores e colaboradores não devem conceder entrevistas ou fornecer informações ou opiniões que tenham a ver com a vida e actividades da Fundação, salvo se forem devidamente autorizados para o efeito pelo Conselho de Administração.
3. Em reportagens filmadas ou fotográficas deve ser salvaguardada a confidencialidade das peças de terceiros que se encontrem no interior da Fundação.

Artigo 19º (Imagem Pública)

1. Os trabalhadores e colaboradores não devem tomar iniciativa de opinar, comentar ou fornecer qualquer outra informação que vá para além do que lhes foi solicitado pelos responsáveis hierárquicos durante as visitas, guiadas ou não, ao museu e às oficinas.
2. Os contactos, formais ou informais, com representantes de outras instituições, nacionais ou estrangeiras, que venham a estabelecer-se no decurso das actividades correntes pelos responsáveis dos vários departamentos ou unidades orgânicas da Fundação, com maior ou menor autonomia delegada, devem ter sempre em consideração as orientações e a política estratégica definida pelo Conselho de Administração.

CAPÍTULO VIII

PROTECÇÃO DE DADOS E DOCUMENTOS

Artigo 20º (Protecção de Dados)

1. Os trabalhadores e os colaboradores contratados para o efeito que trabalhem com dados pessoais relativos a cidadãos individuais, sejam os próprios trabalhadores da Fundação, sejam alunos, visitantes, clientes ou fornecedores, ou que tenham acesso a esses dados, devem respeitar a privacidade e integridade da pessoa nos termos da lei geral relativa à protecção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento dos dados pessoais e à livre circulação desses dados.
2. Os arquivos onde constem esses dados são de acesso reservado e restrito em, consonância com a orgânica interna e no quadro da responsabilidade das chefias e da conduta ética dos trabalhadores da Fundação, alargada aos colaboradores contratados que trabalhem ou tenham acesso a esses dados e arquivos.

CAPÍTULO IX

DIVULGAÇÃO, COMPROMISSO E APLICAÇÃO

Artigo 21º (Divulgação, Compromisso e Aplicação)

1. O presente Código será disponibilizado no sítio da Fundação na Internet (www.fress.pt), de modo a informar eficazmente o público acerca do seu conteúdo.
2. A Fundação compromete-se a promover a divulgação interna deste Código de Conduta e a assegurar que ele seja compreendido, aceite e cumprido por todos os trabalhadores e colaboradores da instituição.
3. No processo de admissão de trabalhadores e colaboradores, deverá constar a declaração de conhecimento e de aceitação das normas vigentes no presente Código, de acordo com um modelo para o efeito preparado.
4. Sempre que necessário e com vista ao cumprimento do disposto neste Código, os trabalhadores e colaboradores devem solicitar ao Conselho de Administração as orientações e os esclarecimentos que julguem necessários acerca das matérias nele contidas.