

# **CODIGO ETICO OU DE CONDUCTA DA FUNDAÇÃO IBO**

## **PARTE I – ENQUADRAMENTO**

### **ARTIGO 1.º - OBJETO**

O Código de Conduta da FUNDAÇÃO IBO, estabelece o conjunto de regras e princípios gerais de ética e conduta profissional que devem pautar a atividade de todos/as quantos nela trabalham, e se relacionam com ela, sem prejuízo da observância de outros deveres que resultam da lei.

### **ARTIGO 2.º - ÂMBITO DE APLICAÇÃO .**

1-O presente Código de Conduta aplica-se a todos/as os/as trabalhadores/as , voluntarios e activistas, a partir de agora englobados com o nome de trabalhadores/as da FUNDAÇÃO IBO, independentemente da natureza das funções exercidas, do posicionamento hierárquico e/ou funcional, bem como do respetivo vínculo jurídico.

2. O Código de Conduta aplica-se, sempre que possível e com as devidas adaptações, a todas as demais pessoas, coletivas ou singulares, que se relacionem, a qualquer título, com a FUNDAÇÃO IBO.

3. O disposto nos números anteriores é efetivo a partir da data de início de colaboração com esta instituição.

4. A aplicação do Código de Conduta e o seu cumprimento não prejudica o cumprimento de outras disposições legais e regulamentares aplicáveis, bem como de outros normativos internos, designadamente, em matéria de direitos, deveres e responsabilidades.

### **ARTIGO 3.º - REFERENCIAIS**

1. Constituem referenciais do presente Código de Conduta a Constituição da República de Moçambique, o direito primário e o direito derivado da União Europeia, a legislação nacional e internacional aplicável e os princípios éticos da Administração Pública, da proteção da infancia e dos direitos humanos.

2. No exercício das suas funções, todos/as os/as trabalhadores/as estão exclusivamente ao serviço do interesse público, subordinados à Constituição da República Portuguesa e à Lei, devendo ter uma conduta permanentemente responsável e eticamente correta.

3. No exercício das suas atividades, funções e competências, os/as trabalhadores/as da FUNDAÇÃO IBO devem atuar de acordo com os princípios referidos no presente Código de Conduta, sempre no conhecimento e observância da missão, visão e política de gestão integrada da FUNDAÇÃO IBO.

## **CÓDIGO DE CONDUTA**

### **ARTIGO 4.º - OBJETIVOS**

1-O presente Código de Conduta pretende materializar um conjunto de princípios e normas de comportamento que inspiram, influenciam e estão subjacentes a toda a atividade desenvolvida pela FUNDAÇÃO IBO, quer no âmbito da prossecução da sua missão, quer no âmbito de todas as atividades que lhe servem de suporte.

2. O presente Código de Conduta visa essencialmente:

- a) Aperfeiçoar a atividade da FUNDAÇÃO IBO no conhecimento e observância da sua missão, visão e política de gestão integrada;
- b) Responsabilizar, individual e coletivamente, os/as trabalhadores/as da FUNDAÇÃO IBO pelo compromisso para com a organização;
- c) Contribuir para o correto, digno e adequado desempenho das atividades desenvolvidas pela fundação Ibo
- d) Prosseguir o interesse público e a proteção dos direitos e dos interesses dos/as cidadãos/cidadãs ;
- e) Garantir a clarificação e harmonização dos padrões de referência no exercício de funções;
- f) Preservar os mais elevados padrões de segredo profissional no acesso, gestão e processamento de toda a informação relevante;
- g) Assegurar uma gestão transparente, responsável, criteriosa e prudente;
- h) Atingir a eficácia na prossecução dos objetivos fixados e controlo dos resultados bem como a eficiência na utilização dos recursos dos doadores e da própria fundação

## **PARTE II -PRINCIPIOS**

### **ARTIGO 5.º - PRINCÍPIOS GERAIS**

1. Todos/as os/as trabalhadores/as que mantêm relação jurídico-laboral, direta ou indireta, com a FUNDAÇÃO IBO, e independentemente do tipo de vínculo, devem respeitar os princípios da Carta Ética da fundação e da própria constituição de moçambique e de outras normas específicas, no seu relacionamento com os/as cidadãos/ãs e entidades, designadamente:

- a) Legalidade – Os/as trabalhadores/as atuam em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei e o direito;
- b) Justiça e imparcialidade – Os/as trabalhadores/as devem tratar de forma justa e imparcial todos os/as cidadãos/ãs, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade;.
- c) Igualdade – Os/as trabalhadores/as não podem beneficiar ou prejudicar qualquer cidadão/ã em função da sua ascendência, sexo, idade, raça, orientação sexual, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social;

- d) Lealdade – Os/as trabalhadores/as, no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal, solidária e cooperante segundo a constituição e os princípios da fundação Ibo
  
  - e) Integridade – Os/as trabalhadores/as regem-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter, não podem ser trocados favores de nenhum tipo para obter a sua finalidade dentro do trabalho; Qualquer tipo de violência especialmente por contra a criança ou por motivos de género será motivo imediato de dimissão
  
  - f) Competência e responsabilidade – Os/as trabalhadores/as agem de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na sua valorização profissional;
2. Os/as trabalhadores/as devem, ainda, estar conscientes da importância dos respetivos deveres e responsabilidades, ter em conta as expectativas dos/as cidadãos/ãs e das instituições relativamente à sua conduta, dentro de padrões socialmente aceites, e comportar-se de modo a reforçar a confiança e contribuir para a boa imagem da FUNDAÇÃO IBO.

### **ARTIGO 6.º - RELAÇÃO ENTRE TRABALHADORES/AS**

1. As relações entre trabalhadores/as devem basear-se, nomeadamente, na lealdade, veracidade, respeito mútuo, cordialidade, cooperação, partilha de informação e conhecimento, criando um ambiente sadio e de confiança e evitando-se todos os comportamentos que possam afetar negativamente aquelas relações, prejudicando o bom funcionamento e desempenho da FUNDAÇÃO IBO.
2. Os/as trabalhadores/as devem ter capacidade para ouvir e interagir entre si, mostrando abertura às críticas e pontos de vista alheios, bem como assumir uma postura construtiva e pró-ativa na resolução de problemas.
3. Os/as trabalhadores/as devem ainda ser assíduos e pontuais na participação em reuniões e noutros momentos de trabalho em equipa.
4. Os eventuais conflitos entre trabalhadores/as devem ser geridos e ultrapassados pelos próprios com o máximo respeito e cordialidade, de forma a acautelar o ambiente sadio e de confiança indispensável à imagem de rigor e de excelência da atividade prosseguida pela FUNDAÇÃO IBO. NENHUM TIPO DE VIOLENCIA ENTRE OS TRABALHADORES SERA ACEITA SENDO ESTE MOTIVO CAUSA DE DIMISSAO DOS TRABALHADORES ENVOLVIDOS.
5. Os conflitos referidos no número anterior devem, no caso de persistência dos mesmos, ser objeto de resolução por parte do coordenador/a da fundação Ibo
6. A AUSENCIA DO TRABALHADOR NO SEU LUGAR DE EMPREGO SEM ATESTADO MEDICO OU SEM DISPENSA EXPRESSA DO COORDINADOR SERA MOTIVO DE FALTA.

### **ARTIGO 7.º - UTILIZAÇÃO DE MATERIAIS E DEMAIS EQUIPAMENTOS**

1. Os/as trabalhadores/as devem fazer uma boa utilização de todo o material e equipamento da FUNDAÇÃO IBO, proibindo-se toda a utilização abusiva, para proveito pessoal ou de terceiros estranhos ao serviço.
2. Os/as trabalhadores/as devem, no exercício das suas funções, adotar as medidas adequadas a uma mais eficiente utilização dos recursos disponibilizados pela FUNDAÇÃO IBO.

3. Os/as trabalhadores/as devem, no exercício das suas funções, implementar políticas de proteção do meio ambiente, adotando condutas que permitam a diminuição dos resíduos, a separação dos lixos e sua reciclagem e a redução, sempre que adequado, de gastos energéticos e do consumo de materiais e consumíveis, de forma a contribuir para o desenvolvimento sustentável.
4. Para comunicação de irregularidades relativas às regras descritas nos números anteriores deve proceder-se a informar o/a coordenador/a da fundação ibo.

### **ARTIGO 8.º - RELAÇÕES COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

1. No exercício das suas funções, os/as trabalhadores/as devem propiciar o bom relacionamento com serviços ou organismos da Administração Pública, atuando com cortesia, isenção, equidade e segundo critérios de objetividade, sendo diligentes e cooperantes na realização do interesse público.
2. Sempre que for solicitada a colaboração da Fundação Ibo por serviços da Administração Pública, os/as trabalhadores/as devem cooperar com essas entidades com a diligência devida, adotando uma atitude pró-ativa e de cortesia, abstendo-se de quaisquer comportamentos que possam impedir ou dificultar um tratamento célere e eficaz.
3. Os/as trabalhadores/as devem, ainda, colaborar, no âmbito das suas competências, nos trabalhos promovidos pelos serviços ou organismos competentes, nacionais e europeus, incluindo em ações de controlo, inspeção ou investigação criminal.
4. Sem prejuízo do disposto no presente artigo, as relações institucionais entre a Fundação Ibo e os restantes serviços da Administração Pública são da responsabilidade da Coordenação da Fundação Ibo.
5. Os trabalhadores devem cumprir além do código ético da fundação o código ético dos parceiros com os quais a Fundação Ibo trabalha, em caso de conflito entre os códigos o que prevalece será o código ético da fundação Ibo

### **ARTIGO 9.º - RELAÇÕES COM FORNECEDORES E PRESTADORES DE SERVIÇOS**

1. Qualquer prestador de serviços que trabalhe com a fundação deve cumprir o código ético de esta, especialmente no respeito a criança e a mulher, qualquer tipo de violência contra um menor ou contra as mulheres será causa imediata de rescisão do contrato de colaboração.
2. A FUNDAÇÃO IBO pauta-se por honrar os seus compromissos contratuais, exigindo igualmente dos cocontratantes o correto e integral cumprimento das obrigações que decorrem das respetivas relações jurídicas contratuais.

### **ARTIGO 10.º - RELAÇÕES COM O PÚBLICO**

1. As relações com o público em geral regem-se por legislação específica, devendo os/as trabalhadores/as da FUNDAÇÃO IBO observar também as regras e princípios de ética constantes do presente Código de Conduta.
2. Os/as trabalhadores/as deverão dar prioridade no atendimento público a idosos, doentes, grávidas, pessoas com deficiência ou acompanhadas com crianças de colo e outros casos específicos com necessidades
3. São completamente proibidas as trocas de nenhum tipo de favor em troca da prestação de algum serviço da fundação ou do seus trabalhadores durante o exercício do seu trabalho.

### **ARTIGO 11.º - RELAÇÕES COM A COMUNIDADE –MULHER E CRIANÇA**

1. Em matéria relacionada com a atividade e imagem pública da FUNDAÇÃO IBO, os/as trabalhadores/as não podem conceder entrevistas, publicar artigos de opinião, fornecer informações de qualquer natureza, que não estejam ao dispor do público em geral, por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação social, sem autorização prévia e da coordenação
2. A Fundação Ibo trabalha para melhorar as condições de vida da comunidade na Ilha do Ibo principalmente das crianças e mulheres da Ilha. QUALQUER TIPO DE VIOLENCIA CONTRA ESSES DOIS GRUPOS SERA AUTOMATICAMENTE CAUSA DE DIMISSÃO SEM PERCEBER NENHUM TIPO DE REMUNERAÇÃO

### **ARTIGO 12.º - CONFLITOS DE INTERESSES**

1. É vedada a prática de quaisquer atos suscetíveis de configurar, direta ou indiretamente, uma situação de conflitos de interesse.
2. Sem prejuízo do estabelecido em legislação específica, considera-se que existe conflito de interesses sempre que os/as trabalhadores/as tenham um interesse pessoal ou privado, para os próprios, respetivo cônjuge, algum parente ou afim em linha reta ou até ao 2.º grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum, suscetível de colocar em causa a atuação imparcial e de prossecução do interesse público no desempenho das suas funções profissionais.
3. Os/as trabalhadores/as são obrigados a informar a coordenação sobre a sua situação em matéria de conflitos de interesse, sempre que ocorra uma alteração que o determine.

### **ARTIGO 13.º - INCOMPATIBILIDADES**

As incompatibilidades dos/as trabalhadores/as no que se refere ao exercício de atividades remuneradas externas à FUNDAÇÃO IBO, bem como os impedimentos em procedimentos administrativos de que sejam parte

1. O trabalhador tenha alguma sentença por violência de género ou contra a criança

## **ARTIGO 14.º - PRESENTES E CONVITES PESSOAIS**

1. Os/as trabalhadores/as não devem aceitar, quer para si próprios, quer em nome de outrem, presentes ou outras ofertas que possam influenciar, que visem influenciar, ou que possam ser interpretadas como uma forma de influenciar o seu trabalho.
2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, é possível aceitar a hospitalidade ou pequenos presentes que, devido ao seu valor e à sua natureza, se considerem dentro dos limites normais da cortesia.

Nos casos referidos no número anterior, o/a trabalhador/a deve de imediato ponderar se a aceitação do presente ou da oferta pode influenciar a sua imparcialidade ou prejudicar a confiança depositada na FUNDAÇÃO IBO, consultando sempre a coordenação.

## **ARTIGO 14.º - PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO**

1. Os/as trabalhadores/as devem atuar ativamente contra todas as formas de corrupção, ativa ou passiva, criminalidade económica e financeira, branqueamento de capitais, tráfico de influências, apropriação ilegítima de bens da fundação Ibo, de administração danosa, peculato, participação económica em negócios que promovem políticas contrárias as da fundação Ibo, abuso de poder ou violação do dever de segredo, dando especial atenção a qualquer forma de pagamentos, favores e cumplicidades que possam induzir a criação de vantagens ilícitas.
2. No caso de verificação de qualquer um dos comportamentos mencionados no número anterior, suscetível de constituir infração penal ou disciplinar, devem os/as trabalhadores/as comunicar esse comportamento à Coordenação, para que, havendo fundamento, se proceda à participação das autoridade disciplinar competente, conforme os casos, fornecendo todas as provas e comunicando todos os factos de que tenham conhecimento que indiciem suspeita de fraude, corrupção ou de qualquer outra atividade ilegal lesiva.
3. Independentemente do previsto no número anterior o/a trabalhador/a é livre de participar diretamente os factos às entidades competentes.
4. A Direção assegura aos/às trabalhadores/as a garantia de não serem objeto de represálias, de tratamento discriminatório ou não equitativo, ou de eventuais sanções, nos casos de denúncia ou participação previstos no presente artigo.

## **ARTIGO 15.º - CONFIDENCIALIDADE DA INFORMAÇÃO**

1. Os/as trabalhadores/as não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho, mesmo após a cessação das mesmas, salvo se essa informação já tiver sido tornada pública ou se encontrar publicamente disponível.
2. Estão excluídas da obrigação prevista no número anterior a prestação de informações sem carácter de confidencialidade, necessárias ao correto desempenho do trabalho.
3. Os/as trabalhadores/as, durante o exercício de funções ou após a sua suspensão ou cessação, não podem disponibilizar ou utilizar, em proveito próprio ou de terceiros, direta ou indiretamente, as informações a que têm ou tenham tido acesso no desempenho da atividade profissional ou por causa dela.
4. Os/as trabalhadores/as que acedam a dados pessoais relativos a pessoas singulares ou coletivas, ficam obrigados a respeitar as disposições legalmente previstas relativamente à

proteção de tais dados, não podendo utilizá-los senão para os efeitos impostos ou inerentes às funções que desempenham na FUNDAÇÃO IBO.

## **PARTE III – APLICAÇÃO**

### **ARTIGO 16.º - VIGÊNCIA E DIVULGAÇÃO**

O Código de Conduta, depois de aprovado pela Direção da FUNDAÇÃO IBO, é divulgado junto dos/as trabalhadores/as da FUNDAÇÃO IBO mediante reunião

Os trabalhadores aceitam cumprir o código ético mediante a assinatura da declaração de aceitação do código ético ou código de conduta

A presente versão do Código de Conduta entra em vigor no dia da sua divulgação.

### **ARTIGO 17.º - COMPROMISSO INDIVIDUAL**

1. A aplicação do presente Código de Conduta depende do profissionalismo, consciência e capacidade de discernimento dos/as trabalhadores/as da FUNDAÇÃO IBO.

2. Em particular, o pessoal dirigente deve ter uma atuação exemplar no tocante à adesão aos princípios e regras estabelecidos no presente documento, bem como assegurar o seu cumprimento.

3. O presente Código de Conduta é objeto de adesão formal por todos/as trabalhadores/as com a assinatura da declaração de aceitação do código de conduta, a qual passará a constar do respectivo processo individual.

### **ARTIGO 18.º - DEVER DE COMUNICAÇÃO**

As eventuais violações aos princípios e regras descritas neste Código de Conduta, sem prejuízo do disposto no artigo 16.º, devem ser comunicadas por escrito à coordenação, independentemente do local e circunstâncias em que ocorram, e com a descrição pormenorizada dos factos.

### **ARTIGO 19.º - VIOLAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA 1.**

1. Serão motivos de demissão imediata:

- QUALQUER TIPO DE COMPORTAMENTO VIOLENTO CONTRA AS PESSOAS (EXISTINDO OU NÃO DENÚNCIA FORMAL)
- QUALQUER TIPO DE VIOLENCIA CONTRA A CRIANÇA E MULHER
- ROUBO DEMOSTRADO

### **ARTIGO 20.º - REVISÃO**

Compete à Direção autorizar, a todo o momento, a revisão do presente Código de Conduta e decidir sobre quaisquer dúvidas de interpretação e/ou lacunas do mesmo.

## **DECLARAÇÃO ACEITAÇÃO DO CODIGO ETICO OU DE CONDUCTA DA FUNDAÇÃO IBO**

Eu \_\_\_\_\_, com BI

a data \_\_\_\_\_. Confirmando que recebi uma indução presencial sobre o Código de Conduta (quem somos/ que fazemos/onde fazemos/nossa história/missão/ valores/ obrigações) de Fundação Ibo.

Confirmando que entendi e que devo respeitar e cumprir rigorosamente as políticas da Fundação Ibo, indicadas no código de conduta, em todo momento .

Informo que entendi que o incumprimento dos três pontos seguintes apresentam motivo de demissão imediata.

- QUALQUER TIPO DE COMPORTAMENTO VIOLENTO CONTRA AS PESSOAS (EXISTINDO OU NÃO DENÚNCIA FORMAL)
- QUALQUER TIPO DE VIOLENCIA CONTRA A CRIANÇA E MULHER
- ROUBO DEMOSTRADO

Estou informado que qualquer falha no cumprimento do código de conduta ou código ético dependendo do grau de severidade pode resultar em imediata ação disciplinar que pode incluir demissão

Irei através dos canais apropriados reportar qualquer preocupação ou questão relativa a violação das Políticas da Fundação Ibo e de seu código de conduta

O TRABALHADOR/A

COORDENADOR/A FUNDACION IBO