



U.P.V.N

UNIÃO E PROGRESSO DA VENDA NOVA

ÍNDICE

1- Apresentação.....	3
2- Missão.....	3
3- Visão.....	3
4- Valores.....	4
5- Objetivos do código de ética.....	4
6- Âmbito de aplicação do código de ética.....	4
7- Normas de ética e de conduta	
7.1 Cumprimento das Normas Legais.....	4
7.2 Igualdade e não discriminação.....	5
7.3 Bullying e Violência no desporto.....	7
7.4 Doping.....	8
7.5 Manipulação/combinção de resultados.....	8
7.6 Integridade.....	9
7.7 Responsabilidade.....	9
7.8 Honestidade.....	9
7.9 Confidencialidade e Sigilo.....	9
7.10 Proteção de Dados Pessoais.....	10
7.11 Uso e Proteção dos Bens do Clube.....	10
7.12 Infrações e ações disciplinares.....	10
7.13 Canais de divulgação e comunicação.....	11

1. Apresentação

O União e Progresso da Venda Nova – Associação Desportiva, Cultural e Recreativa, é uma Associação sem fins lucrativos, com a duração por tempo indeterminado, com sede na Rua do Parque, n.º 2 –A, na freguesia Venda Nova, concelho da Amadora.

Tem como fim principal a promoção cultural, desportiva, recreativa e social dos seus associados. O União e Progresso da Venda Nova realiza os seus fins por intermédio dos seus Corpos sociais que são:

- 1- A Assembleia Geral – constituída por um Presidente e dois Secretários;
- 2- A Direção – constituída por um Presidente, dois Vice-Presidente, um Secretário, um Tesoureiro, dois vogais;
- 3- O Conselho Fiscal – constituído por um Presidente, um Secretário e um Vogal.

Internamente a Assembleia Geral é soberana e perante ela responde a Direção, cuja atividade está sujeita permanentemente à inspeção do Conselho Fiscal.

A Direção é o órgão de administração e de representação da associação e cabe-lhe a gestão da mesma e a execução das deliberações da Assembleia Geral.

2. Missão

Fomentar o Futsal e outras atividades com uma gestão profissional, inovadora e de excelência, proporcionar o acesso à prática desportiva regular e de qualidade, contribuindo para o sucesso desportivo, estilos de vida saudáveis e de princípios e valores, contribuir para a formação de Homens e Mulheres do amanhã e formar atletas com competências para a equipa sénior, em conjunto com o desenvolvimento das aptidões desportivas, académicas e sociais de crianças e jovens.

3. Visão

O União e Progresso da Venda Nova é um clube desportivo que pretende criar uma escola de formação de futsal de qualidade acrescida, quer pelo conhecimento dos seus recursos humanos, quer pela experiência, quer pelas excelentes infraestruturas que possui (pavilhão, ginásio, salas de

espetáculos vários e snooker, restaurante e parque para os seus associados) e ainda através da inovação em metodologias de trabalho.

4. Valores

Ambição, Fair Play, Ética, Dedicção, Respeito, Transparência e Inovação.

5. Objetivos do Código de Ética

O Código de Ética do União e Progresso da Venda Nova tem dois objetivos fundamentais:

1. Formalizar num documento próprio as regras do domínio ético e comportamental que permitam a concretização da Missão, Visão e Valores preconizados pelo União e Progresso da Venda Nova;
2. Dar a conhecer a todos as normas éticas e de conduta pelas quais devem pautar a sua atuação diária, quer nas relações que estabeleçam entre si, quer nas relações que estabeleçam com as restantes partes interessadas, favorecendo a confiança entre todos e fortalecendo a consciência coletiva e a identidade do clube.

6. Âmbito de aplicação do Código de Ética

O presente Código de Ética é aplicável a todas as pessoas que prestem serviços ao União e Progresso da Venda Nova, independentemente da posição hierárquica que ocupem ou da natureza jurídica da sua relação, quer seja por via de contrato de trabalho, de contrato de prestação de serviços, de protocolo ou de uma relação a título permanente ou ocasional.

A aplicação das normas de ética e de conduta constantes do presente Código não prejudica, substitui ou obsta ao cumprimento das regras deontológicas inerentes ao exercício de atividades especialmente reguladas.

7. Normas de Ética e de Conduta

7.1 Cumprimento das Normas Legais

O União e Progresso da Venda Nova manifesta a sua neutralidade política, e compromete-se a cumprir fiel e respeitosamente todas as obrigações legais que se lhe aplicarem.

Os colaboradores cumprem estritamente a lei vigente, evitando qualquer conduta que, mesmo sem a violar, possa prejudicar a reputação de integridade do clube e ter consequências adversas nos seus negócios e / ou na sua imagem.

7.2 Igualdade e não discriminação

O União e Progresso da Venda Nova adota o Código do Trabalho e Leis Regulamentares sobre a Igualdade e Não Discriminação, adaptando-o, em alguns casos, à sua realidade:

(*) entende-se por colaborador e/ou colaboradores todos os trabalhadores e/ou funcionários do União e Progresso da Venda Nova, membros da Direção, treinadores, delegados, atletas e corpo clínico.

Artigo 22.º (C.T.) - Direito à igualdade

1- Todos os colaboradores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho;

2 - Nenhum colaborador pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Artigo 23.º (C.T.) - Proibição de discriminação

1 - O União e Progresso da Venda Nova não pratica qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

2 - Cabe a quem alegar a discriminação fundamentá-la, indicando o colaborador ou colaboradores em relação aos quais se considera discriminado, incumbindo ao União e Progresso da Venda Nova provar que as diferenças de condições de trabalho não assentam em nenhum dos fatores indicados no n.º 1.

Artigo 31.º (L.R.) - Dever de informação

O União e Progresso da Venda Nova tem afixado no clube, em local apropriado, uma brochura com informação relativa aos direitos e deveres dos colaboradores em matéria de igualdade e não discriminação.

Artigo 32.º (L.R.) - Conceitos

1 - Constituem fatores de discriminação, além dos previstos no n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho, nomeadamente, o território de origem, língua, raça, instrução, situação económica, origem ou condição social.

2 - Considera-se:

a) Discriminação direta sempre que, em razão de um dos fatores indicados no referido preceito legal, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável;

b) Discriminação indireta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar pessoas que se incluam num dos fatores característicos indicados no referido preceito legal numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários;

3 - Constitui discriminação uma ordem ou instrução que tenha a finalidade de prejudicar pessoas em razão de um fator referido no n.º 1 deste artigo ou no n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho.

Artigo 34.º (L.R.) - Proteção contra atos de retaliação

É inválido qualquer ato que prejudique o colaborador em consequência de rejeição ou submissão a atos discriminatórios.

Artigo 35.º (L.R.) - Extensão da proteção em situações de discriminação

Em caso de invocação de qualquer prática discriminatória, no acesso à formação profissional e nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de licença por maternidade, dispensa para consultas pré-natais, proteção da segurança e saúde e de despedimento de colaboradora grávida, puérpera ou lactante, licença parental ou faltas para assistência a menores, aplica-se o regime previsto no n.º 3 do artigo 23.º do Código do Trabalho em matéria de ónus da prova.

Artigo 24.º (C.T.) - Assédio

- 1 - Constitui discriminação o assédio a qualquer colaborador;
- 2- Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado relacionado com um dos fatores indicados no n.º 1 do artigo 23º;
- 3 - Constitui, em especial, assédio todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou os efeitos referidos no número anterior.

7.3 Bullying e Violência no desporto

O União e Progresso da Venda Nova pretende criar um ambiente de apoio em que as formas de violência interpessoal entre atletas e entre o treinador e os atletas não serão aceites.

Neste contexto, está a implementar estruturas e formação relevante para lidar com o bullying:

- Foi definida uma estrutura para todo o futsal;
- Definida e criada a Coordenação Técnica para o Futsal;
- Escolha das equipas técnicas com rigor e que se enquadrem na ética definida pelo União e Progresso da Venda Nova;
- Fomentar boas-práticas na formação desportiva;
- Comprometimento em atingir um clima de respeito e em maximizar o potencial dos jovens atletas quando participam nas atividades desportivas.

Para isso, nas reuniões técnicas de futsal, são permanentemente alertadas todas as equipas técnicas para estarem atentas aos sinais e sintomas de vitimização para se poder atuar em conformidade, tais como: sinais físicos (cortes, arranhões, nódoas negras não explicáveis), stress (dor de cabeça, estômago etc.), ter poucos amigos, entre outros.

7.4 Doping

A Luta contra o doping no desporto representa um pilar fundamental na preservação de determinados valores que nos habituámos a ver ligados com o desporto.

As razões que levam a que as pessoas utilizem este tipo de substâncias são muito variadas, dependendo dos objetivos que cada um procura atingir com a sua utilização. Os atletas e alguns jovens em idade escolar procuram nestas substâncias uma forma de melhorarem o seu rendimento desportivo, cedendo às pressões de uma sociedade que exige prestações desportivas cada vez mais elevadas.

O União e Progresso da Venda Nova está atento e nesse sentido irá incluir nas suas ações de formação esta problemática e incidir sobre a divulgação dos malefícios orgânicos que podem resultar da ingestão de substâncias dopantes e no facto de a dopagem representar um ato de deslealdade e batota. A dopagem é assim eticamente reprovável, fazendo com que os atletas se apresentem em competição em situação de desigualdade.

O União e progresso da Venda Nova tem previsto no seu Manual de Acolhimento e Boas Práticas, sanções para o efeito.

7.5 Manipulação/combinção de resultados

O Match Fixing – Manipulação de resultados desportivos, infelizmente vai sendo uma realidade que, por via da corrupção, manipulação e combinação de resultados desportivos, ameaça as boas práticas e a verdade desportiva.

O União e progresso da Venda Nova, no seu plano de formação tem previsto a realização de ações no âmbito da Integridade Desportiva, quer para atletas, técnicos, staff e dirigentes, quer para os pais, e manifesta disponibilidade para colaborar com todas as instituições para este grave fenómeno.

O União e progresso da Venda Nova tem previsto no seu Manual de Acolhimento e Boas Práticas, sanções para quem eventualmente possa estar envolvido neste grave fenómeno.

7.6 Integridade

Os colaboradores devem recusar quaisquer benefícios, pagamentos ou favores que possam ser considerados ou interpretados como uma tentativa de influenciar a União e Progresso da Venda Nova ou o colaborador.

7.7 Responsabilidade

Os colaboradores devem atuar com competência, rigor e profissionalismo, no âmbito das responsabilidades para que estão habilitados e que lhes estão atribuídas, cumprindo as leis e normativos e orientando a sua conduta para o cumprimento dos objetivos do União e Progresso da Venda Nova e não para a consecução de quaisquer proveitos pessoais.

7.8 Honestidade

Os colaboradores devem atuar de forma honesta, íntegra, honrosa e digna.

7.9 Confidencialidade e Sigilo

Os colaboradores devem abster-se em todas as circunstâncias, mesmo após o termo da sua colaboração no União e Progresso da Venda Nova, de usar informação não pública, isto é, que não seja do domínio ou conhecimento público, a que tenham tido acesso em virtude do exercício das suas funções e, igualmente, de manipular ou de utilizar de forma abusiva todo o tipo de informação privilegiada de que tenha obtido conhecimento por causa desse exercício.

Neste sentido, os colaboradores deverão, ainda e em especial, guardar sigilo e reserva quanto à informação protegida por força da lei ou da regulamentação interna.

A confidencialidade abrange, naturalmente, a informação contida em documentos internos do União e Progresso da Venda Nova, independentemente da sua natureza, pelo que não devem os colaboradores, sob nenhum pretexto, utilizá-los no interesse pessoal ou facultá-los a terceiros, quer sejam pessoas singulares, quer sejam pessoas coletivas.

Os colaboradores apenas poderão divulgar informação relativa União e Progresso da Venda Nova, se devidamente autorizados para o efeito pelo órgão competente.

7.10 Proteção de Dados Pessoais

O União e Progresso da Venda Nova é o responsável pelo tratamento dos dados pessoais, todos os dados pessoais, incluindo os dados biométricos e relativos à saúde recolhidos, são limitados ao estritamente necessário ao prosseguimento das finalidades para as quais foram recolhidos e são objeto de tratamento no cumprimento da legislação aplicável. No momento do fornecimento dos referidos dados, o União e Progresso da Venda Nova é o responsável pelo tratamento dos dados pessoais e prestará a informação legalmente exigida para o tratamento desses dados.

Poderá exercer, a qualquer momento, o direito de acesso, retificação, oposição ou eliminação dos seus dados pessoais, nos casos legalmente admitidos, incluindo a revogação do consentimento, quando haja lugar. Para tal, deverá enviar uma comunicação, selecionando o assunto “Dados Pessoais”, para o seguinte endereço codigoeticaupvn@hotmail.com

7.11 Uso e Proteção dos Bens do Clube

Os colaboradores devem utilizar os bens que lhes são facultados pelo União e Progresso da Venda Nova de forma criteriosa, não devem utilizar, direta ou indiretamente, quaisquer bens, equipamentos ou instalações em proveito próprio ou de terceiros, com exceção das situações devidamente regulamentadas.

Devem ser protegidos e conservados, mantendo-os limpos e em bom estado de conservação e preservando-os relativamente a eventuais danos, destruição, desvios, furtos ou roubos.

7.12 Infrações e ações disciplinares

O presente Código de Ética, enquanto conjunto de regras éticas e de conduta que se impõem à consciência coletiva, deve ser observado e assumido por todos os colaboradores União e Progresso da Venda Nova.

A Responsabilidade pela Ética e Integridade, nomeada pela Direção do União e Progresso da Venda Nova, é a entidade responsável pela resolução das questões suscitadas pela não observância das normas de ética e de conduta constantes deste Código.

Sem prejuízo do disposto no parágrafo anterior, a violação ou inobservância das normas de ética e de conduta neles constantes é passível de procedimento disciplinar, nos termos previstos no Manual de Acolhimento e Boas Práticas e na lei.

7.13 Canais de divulgação e comunicação

Quaisquer questões, dúvidas, pedidos de esclarecimento, observância ou conhecimento de um potencial ato fraudulento, ilegal, eticamente reprovável ou violador das políticas União e Progresso da Venda Nova, independentemente do seu autor deverão ser comunicados à Responsabilidade pela Ética e Integridade através do endereço eletrónico codigoeticaupvn@hotmail.com

Este Código de Ética será objeto também de uma brochura/desdobrável e será divulgado no sítio da internet do clube.