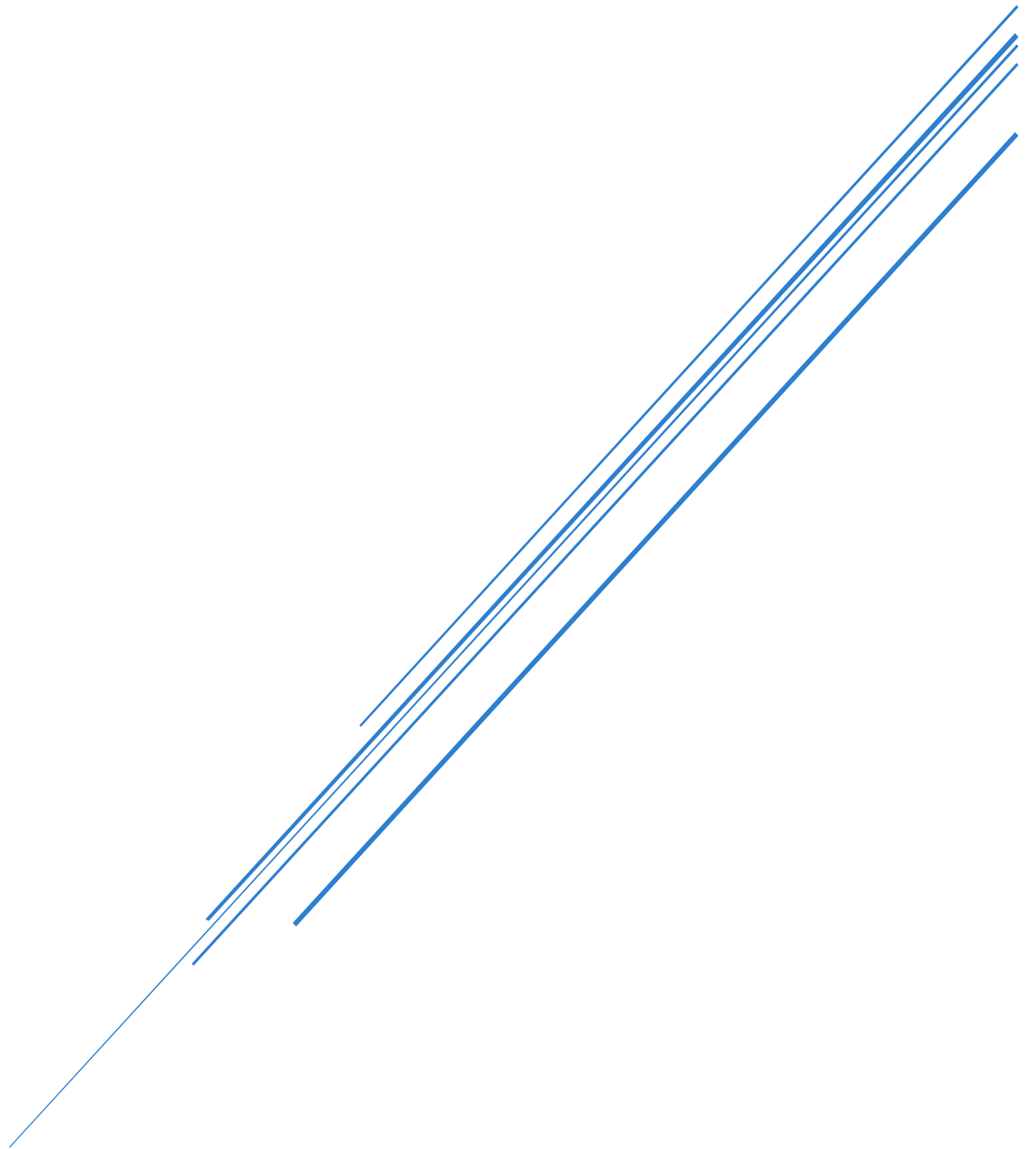




# CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA



Mais Polvoreira – Solidariedade, Educação e  
Empreendedorismo Social, CRL



## Índice

<b>Introdução.....</b>	<b>2</b>
<b>Capítulo I – Disposições Gerais.....</b>	<b>3</b>
<b>Capítulo II – Princípios Éticos Fundamentais .....</b>	<b>5</b>
<b>Capítulo III – Atuação Externa .....</b>	<b>13</b>
<b>Capítulo IV – Atuação Interna.....</b>	<b>14</b>
<b>Capítulo V – Aplicação e Sanções por Incumprimento .....</b>	<b>18</b>
<b>Capítulo VI – Disposições Finais .....</b>	<b>19</b>
<b>Referência Bibliográficas .....</b>	<b>21</b>



## **CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA**

### **Introdução**

No âmbito da Estratégia Nacional Anticorrupção, que tem vindo a implementar diversas medidas que visam reprimir e combater os fenómenos de corrupção em Portugal, o recentemente publicado Decreto-Lei n.º 109-E/2021 acrescenta àquelas medidas um mecanismo geral de prevenção da corrupção, obrigando as empresas/organizações, quer do setor público, quer do setor privado, a implementarem programas de prevenção internos, que deverão incluir, entre outros instrumentos, os respetivos códigos de ética.

Segundo a Associação Portuguesa de Ética Empresarial – APEE, “a influência da ética nos comportamentos e no processo de tomada de decisões na organização é trabalhado desde a sua criação, designadamente no âmbito da normalização setorial”, tendo mesmo produzido normas orientadoras para a elaboração e implementação de códigos de ética em organizações.

Desta forma, o Código de ética e conduta foi criado como sendo um instrumento de referência e orientador da intervenção da Mais Polvoreira, tendo por base a sua missão. Pretende estabelecer um conjunto de princípios e valores em matéria de ética profissional a observar por todos os colaboradores da Mais Polvoreira.

O código de conduta da Mais Polvoreira, tem como objetivo constituir uma referência para os dirigentes, colaboradores, clientes e seus familiares, no que respeita aos padrões de conduta da Instituição, quer no relacionamento entre colaboradores, quer no relacionamento com terceiros, contribuindo para que a Instituição seja reconhecida como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor.

A política de recursos humanos da Instituição deverá tender para a atualização permanente dos conhecimentos, da ética, do desenvolvimento do potencial e da motivação, incentivando a flexibilidade e a adaptabilidade e promovendo o mérito, a competência, a participação e o empenho. Este constitui um elemento enquadrador da atuação relacional, sendo um instrumento aberto e dinâmico, permanentemente atualizado e adaptado à realidade institucional.



## **CAPÍTULO I**

### **Disposições Gerais**

#### Artigo 1.º

##### Objeto e norma habilitante

1. O Código de Conduta e Ética da MAIS POLVOREIRA estabelece um conjunto de valores e normas de conduta que deverão orientar a Instituição no exercício da sua gestão e atividades, alicerçando-se nos princípios éticos da equidade e justiça, do respeito pela dignidade humana, não discriminação e igualdade de oportunidades e da responsabilidade pessoal e profissional, em obediência à lei e à Missão da Instituição.
2. O presente código é aprovado ao abrigo do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.
3. Este Código de Conduta e Ética doravante designado abreviadamente por Código, estabelece os princípios, valores e normas que devem orientar o comportamento de todos os colaboradores da instituição, promovendo um ambiente de trabalho ético, responsável, seguro e respeitador para utentes, famílias, colegas e comunidade. Visa também assegurar a integridade institucional e a confiança pública nos serviços prestados.
4. O presente Código é complementar da promoção dos valores inerentes à atividade profissional, que não impede a aplicação simultânea de regras disciplinares e de conduta específicas de grupos profissionais, bem como das normas que integram o Código de Trabalho, o Código de Procedimento Administrativo, entre outros.
5. O Código contém as convenções e normas éticas a que se considera ser devida obediência, clarifica os padrões de referência a utilizar para a apreciação do grau de cumprimento de obrigações assumidas por parte dos titulares dos órgãos, dirigentes, trabalhadores e demais colaboradores e estabelece as sanções previstas para o seu incumprimento.



## Artigo 2.º

### Definições

Para efeitos do presente Código entende-se por:

- a) “trabalhadores e demais colaboradores”: todas as pessoas que desempenhem atividades e funções na MAIS POLVOREIRA, independentemente da sua função, natureza do vínculo, posição hierárquica que ocupem ou unidade orgânica em que se enquadrem, incluindo designadamente aqueles que se encontrem em exercício de funções de direção (dirigentes), titulares de órgãos e aqueles que exerçam a sua atividade em regime de prestação de serviços e em estágios;
- b) “órgãos”: os definidos como tal nos Estatutos da MAIS POLVOREIRA;
- c) “público”: qualquer terceiro, independentemente de ser singular ou coletivo que:
  - (i). se dirija à MAIS POLVOREIRA, designadamente, para obter uma informação, iniciar um procedimento ou ver atendida uma pretensão; ou
  - (ii). seja destinatária de algum ato praticado pela MAIS POLVOREIRA.
- d) “terceiro”: qualquer entidade que seja exterior à MAIS POLVOREIRA, independentemente da sua natureza.

## Artigo 3.º

### Âmbito subjetivo

1. O presente Código aplica-se a todos os trabalhadores e demais colaboradores da MAIS POLVOREIRA tal como definidos na alínea a) do artigo anterior.
2. Os titulares dos órgãos ficam sujeitos às disposições deste Código na parte que lhes seja aplicável, em tudo o que não seja contrário ao estatuto normativo específico a que se encontram especialmente sujeitos.



## **CAPÍTULO II**

### **Princípios Éticos Fundamentais**

#### Artigo 4.º

##### Princípios Gerais

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os trabalhadores e demais colaboradores da MAIS POLVOREIRA devem pautar a sua atuação por princípios rigorosos de lealdade, responsabilidade, transparência, isenção, honestidade, independência, discrição, profissionalismo e prossecução da política de qualidade e do interesse público.
2. Os trabalhadores e demais colaboradores, no exercício das suas funções, atividades e competências, devem igualmente revestir elevados padrões de ética profissional e evitar situações suscetíveis de originar conflitos de interesses.

#### Artigo 5.º

##### Princípio da Integridade

Os trabalhadores e demais colaboradores devem reger-se segundo critérios de honestidade pessoal, respeito, discrição e integridade de caráter, que não se esgotam no mero cumprimento da lei, devendo a sua conduta ser alicerçada no interesse público.

#### Artigo 6.º

##### Princípio da Legalidade

Os trabalhadores e demais colaboradores devem atuar em conformidade com a Constituição, a Lei e o Direito, assim como zelar para que as decisões que afetem os direitos ou interesses legalmente protegidos dos cidadãos tenham um fundamento legal e que o seu conteúdo esteja de acordo com a lei ou com os fins pela mesma prosseguidos.



## Artigo 7.º

### Princípio da Igualdade e Dignidade Humana

1. Os trabalhadores e demais colaboradores devem garantir o respeito pelo princípio da igualdade de tratamento.
2. Os trabalhadores e demais colaboradores, em cumprimento do disposto no número anterior, não devem privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever ninguém em razão da sua ascendência, raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, ideologia, posições filosóficas ou convicções religiosas, língua, território de origem, instrução, situação económica ou condição social.
3. Os trabalhadores e demais colaboradores devem demonstrar sensibilidade e respeito mútuo e abster-se de qualquer comportamento tido como ofensivo por outra pessoa.
4. Qualquer diferença de tratamento apenas é admissível se justificada em função do caso concreto e quando legalmente admissível.
5. Todas as pessoas, independentemente da sua idade, condição física, social ou cognitiva, têm direito a ser tratadas com dignidade. Este princípio implica reconhecer o valor intrínseco de cada ser humano, respeitando as suas necessidades, escolhas, crenças e individualidade. No contexto institucional, o respeito pela dignidade é um dever essencial na relação com utentes, colegas e parceiros.

## Artigo 8.º

### Princípio da Proporcionalidade

1. Os trabalhadores e demais colaboradores, na prossecução das suas funções, só devem exigir o necessário e indispensável à realização da atividade administrativa agindo de modo que a sua conduta seja adequada e proporcional aos objetivos a alcançar e tarefas e desenvolver.



2. Devem ser adotados os comportamentos adequados aos fins prosseguidos e as decisões que colidam com direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos dos particulares só podem afetar essas posições na medida do necessário e em termos proporcionais aos objetivos a realizar.

#### Artigo 9.º

##### Princípio da Colaboração e Boa-Fé

1. No exercício da sua atividade os trabalhadores e demais colaboradores devem atuar com os cidadãos segundo o princípio da boa-fé, zelo e espírito de cooperação e responsabilidade, tendo em vista a realização do interesse público.
2. De acordo com o princípio da colaboração cumpre aos trabalhadores e demais colaboradores, designadamente, prestar as informações e os esclarecimentos de forma clara, respeitosa e simples e receber sugestões e informações, estimulando a participação na realização da atividade administrativa.
3. De acordo com o princípio da boa-fé, devem os trabalhadores e demais colaboradores ponderar os valores fundamentais do Direito, relevantes em face das situações consideradas e, em especial, a confiança suscitada na contraparte pela atuação em causa e o objetivo a alcançar com a atuação empreendida.

#### Artigo 10.º

##### Ausência de Abuso de Poder

As competências devem ser exercidas unicamente para os fins para os quais foram conferidos pelas disposições legais devendo os trabalhadores e demais colaboradores abster-se de utilizar essas competências para fins que não tenham fundamento legal ou que não sejam motivados pelo interesse público.



## Artigo 11.º

### Justiça, Imparcialidade e Independência

1. Os trabalhadores e demais colaboradores da MAIS POLVOREIRA devem agir com justiça e imparcialidade para com quem se tenham que relacionar ou contactar em virtude do exercício da respetiva atividade.
2. Os trabalhadores e demais colaboradores devem ser imparciais e independentes, responsáveis e dedicados, críticos e autónomos, devendo abster-se de qualquer ação arbitrária que prejudique os utentes dos serviços, ou se traduzam em qualquer tratamento preferencial, quaisquer que sejam os motivos.
3. A conduta dos trabalhadores e demais colaboradores da MAIS POLVOREIRA não deve ser pautada por interesses pessoais, familiares ou por pressões políticas, ou outras, não devendo os trabalhadores e demais colaboradores participar numa decisão na qual os próprios ou um dos membros da sua família tenham interesses financeiros ou outros.

## Artigo 12.º

### Princípio da Dignidade e Integridade

Os colaboradores devem agir com retidão, sendo verdadeiros nas suas ações e comunicações. A integridade implica cumprir com os deveres profissionais mesmo na ausência de supervisão. A honestidade é também essencial na gestão de recursos, na comunicação com famílias e na prestação de cuidados, garantindo confiança no serviço prestado.

## Artigo 13.º

### Princípio da Lealdade e Cooperação

1. Os trabalhadores e demais colaboradores, no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal e cooperante gerando confiança na sua ação, especialmente no que respeita à sua integridade, credibilidade e rigor.



2. Os trabalhadores e demais colaboradores devem adequar o desempenho das tarefas, que lhes são atribuídas pelos seus superiores hierárquicos, bem como o cumprimento das instruções destes últimos no respeito pelos canais hierárquicos apropriados.
3. Os trabalhadores e demais colaboradores devem igualmente garantir a transparência e a capacidade de diálogo consideradas adequadas no trato diário pessoal com superiores hierárquicos e colegas.
4. Os trabalhadores e demais colaboradores devem promover o bom relacionamento interpessoal, de forma a assegurar a existência de relações cordiais e propiciadoras de um bom ambiente de trabalho.
5. Os trabalhadores e demais colaboradores devem garantir a comunicação, registo e partilha de informação interna e facilitar a preservação do conhecimento adquirido ou criado nas atividades desempenhadas.
6. A não revelação a superiores hierárquicos e colegas das informações necessárias que possam afetar o andamento dos trabalhos, sobretudo com o intuito de obter vantagens pessoais, assim como o fornecimento de informações falsas, inexatas ou exageradas e a recusa em colaborar com os colegas, considera-se como comportamento inadequado e violador do princípio de lealdade e cooperação.

#### Artigo 14º

##### Princípio da Prossecução do Interesse Público

Os trabalhadores e demais colaboradores da MAIS POLVOREIRA, no âmbito da sua atividade, devem prosseguir o interesse público no respeito dos direitos e interesses legalmente protegidos e reger-se por critérios de dignidade e integridade, desempenhando as suas funções de modo responsável, competente e diligente.



## Artigo 15.º

### Princípio da Informação

Os trabalhadores e demais colaboradores devem facultar, nos termos legalmente previstos, a informação ou conhecimento necessários ao desenvolvimento de atividades ou participação em tarefas por parte de outros colegas de forma rápida, clara e rigorosa, com ressalva daquela que não deva ser divulgada.

## Artigo 16.º

### Princípio da Eficiência, Qualidade, Responsabilidade e Diligência

1. Os trabalhadores e demais colaboradores devem cumprir sempre com zelo, eficiência e de forma dedicada as responsabilidades e os deveres que lhes sejam incumbidos no âmbito do exercício das suas funções.
2. Os trabalhadores e demais colaboradores devem estar conscientes da importância dos respetivos deveres e responsabilidades, ter em conta as expectativas do público relativamente à sua conduta, dentro de padrões genéricos e socialmente aceites, atuar de forma a manter e reforçar a confiança do público e contribuir para o eficaz funcionamento e a boa imagem da MAIS POLVOREIRA.
3. Os trabalhadores e demais colaboradores devem atuar no estrito cumprimento dos limites das responsabilidades inerentes às funções que exercem e utilizando os meios que tenham sido colocados à sua disposição exclusivamente no âmbito e para efeito do exercício das suas funções.

## Artigo 17.º

### Princípio do Sigilo e Confidencialidade

1. Os trabalhadores e demais colaboradores devem guardar segredo profissional relativamente a factos e matérias de que tenham conhecimento no exercício das funções e que não devam ser publicamente revelados.



2.Os trabalhadores e demais colaboradores devem guardar sigilo absoluto, e reserva em relação ao exterior, de toda a informação de que tenham conhecimento no exercício das suas funções salvo se, por virtude de decisão interna ou por força da legislação em vigor, a informação deva ser divulgada.

3.Incluem-se no número anterior dados informáticos pessoais ou outros considerados reservados, informação sobre oportunidades de atividades em curso, informação sobre competências técnicas, métodos de trabalho e de gestão de projetos desenvolvidos internamente, bem como a informação relativa a qualquer projeto realizado ou em desenvolvimento, cujo conhecimento esteja limitado aos trabalhadores e demais colaboradores da MAIS POLVOREIRA no exercício das suas funções ou em virtude das mesmas.

3.O dever de sigilo profissional mantém-se ainda que os seus destinatários deixem de exercer funções na MAIS POLVOREIRA. A violação do dever de segredo profissional será sancionada nos termos previstos na lei.

#### Artigo 18.º

##### Princípio da Transparência no Tratamento de Dados Pessoais

O tratamento de dados pessoais deve estar subordinado às normas jurídicas vigentes, devendo os trabalhadores e demais colaboradores pautar a sua conduta no respeito pela legalidade, lealdade e transparência.

#### Artigo 19.º

##### Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas

1. Os trabalhadores e demais colaboradores da MAIS POLVOREIRA devem atuar contra todas as formas de corrupção e em respeito pelo Plano de luta contra a Corrupção e Infração Conexas.



2. Qualquer trabalhador ou colaborador da MAIS POLVOREIRA, ou titular de órgão que, no exercício das suas funções ou por causa delas, tiver conhecimento, ou suspeita fundada, de comportamentos passíveis de indiciarem infração criminal, deve comunicar prontamente a situação ao seu superior hierárquico, ou através do canal de denúncia interno, melhor identificado no Anexo I deste Código.
3. Os comportamentos referidos no número anterior respeitam nomeadamente a atividades de abuso de informação privilegiada, fraude ou corrupção, como as melhor identificadas no artigo 2.º da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro.
4. A MAIS POLVOREIRA dispõe de um Manual contra a corrupção que visa a promoção da transparência e da integridade na sua ação pública e a garantia da efetividade de políticas de prevenção da corrupção e de infrações conexas.

### **CAPÍTULO III**

#### **ATUAÇÃO EXTERNA**

##### Artigo 20.º

##### Relações com Terceiros

1. No relacionamento com terceiros, os trabalhadores e demais colaboradores devem adotar uma atitude cordial, isenta, equitativa, e segundo critérios de objetividade e prestar, com a celeridade e diligência devidas, a colaboração solicitada.
2. As informações prestadas pelos trabalhadores e demais colaboradores devem ser claras, compreensíveis, rigorosas e verdadeiras.
3. No cumprimento do disposto nos números anteriores os trabalhadores e demais colaboradores da MAIS POLVOREIRA devem observar os deveres de lealdade, confidencialidade, sigredo profissional, sigilo e proteção de dados pessoais.
4. O dever de sigredo profissional mantém-se ainda que os seus destinatários deixem de exercer funções na MAIS POLVOREIRA. A violação do dever de sigilo profissional será sancionada nos termos previstos na lei.
5. Os trabalhadores e demais colaboradores MAIS POLVOREIRA não podem, em nome deste, realizar diligências sem que se encontrem devidamente autorizados para o efeito.



6. A MAIS POLVOREIRA, através dos trabalhadores e demais colaboradores designados ou notificados para o efeito, deve prestar às autoridades de fiscalização e supervisão toda a colaboração solicitada que se apresente útil ou necessária, não adotando quaisquer comportamentos que possam impedir às citadas o exercício das respectivas competências.

#### Artigo 21.º

##### Relações com Fornecedores

1. No seu relacionamento com os fornecedores, os trabalhadores e demais colaboradores devem ter sempre presente que a MAIS POLVOREIRA se pauta por honrar os seus compromissos com fornecedores de produtos, serviços e/ou empreitadas de obras públicas e exige da parte destes o integral cumprimento das cláusulas contratuais, assim como das boas práticas e regras subjacentes à atividade em causa.
2. Os trabalhadores e demais colaboradores devem redigir os contratos de forma clara, sem ambiguidades ou omissões relevantes e no respeito pelas normas aplicáveis.
3. Os trabalhadores e demais colaboradores devem ter presente que para a seleção de fornecedores e prestadores de serviços, para além de serem tidos em conta os indicadores económico-financeiros, condições comerciais e qualidade dos produtos ou serviços, deve também ser considerado o respetivo comportamento ético.
4. Aplicar-se-ão a estas relações tudo quanto disser respeito a matéria de impedimento e conflito de interesses tratada no Capítulo seguinte.

## **CAPÍTULO IV**

### **ATUAÇÃO INTERNA**

#### Artigo 22.º

##### Utilização dos Recursos

1. Os trabalhadores e demais colaboradores devem respeitar e proteger os recursos afetos à atividade da MAIS POLVOREIRA e não permitir a utilização abusiva, por colegas e/ou terceiros, dos serviços e/ou dos equipamentos e/ou das instalações.
2. Todo o equipamento, recursos ou instalações, independentemente da sua natureza, apenas podem ser utilizados para o exercício de funções no âmbito de atuação dos trabalhadores e demais colaboradores, salvo se a sua utilização privada tiver sido previamente fundamentada e superiormente autorizada, em consonância com as



normas ou práticas internas relevantes, e sempre dentro dos limites legais e regulamentares vigentes.

3. Os trabalhadores e demais colaboradores devem também, no exercício da sua atividade, adotar todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de limitar os custos e despesas da MAIS POLVOREIRA por forma a permitir o uso eficaz e eficiente dos recursos disponíveis.

#### Artigo 22.º

##### Deveres

1. Os trabalhadores e demais colaboradores devem abster -se de solicitar ou aceitar ofertas, benefícios ou vantagens, a qualquer título, de pessoas singulares e coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras, e de pessoas coletivas públicas estrangeiras, de bens, consumíveis ou duradouros, que possam condicionar a imparcialidade ou a integridade do exercício das suas funções.
2. Para os efeitos do presente Código, entende -se que pode existir um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de bens de valor estimado igual ou superior a € 150.
3. Nos casos em que o dirigente ou o trabalhador aceite a hospitalidade ou oferta que, devido ao seu valor e à sua natureza, se considere dentro dos limites normais da cortesia, e que apresentem um valor simbólico ou comercialmente despidendo, deve ser ponderada pelo mesmo se a aceitação da oferta pode influenciar a sua imparcialidade ou prejudicar a confiança em si depositada.
4. O valor das ofertas é contabilizado no cômputo de todas as ofertas de uma mesma pessoa, singular ou coletiva, no decurso de um ano civil.
5. O disposto nos números anteriores aplica-se a convites para eventos sociais, institucionais ou culturais, ou outros benefícios similares, excetuando-se:

Convites ou benefícios similares relacionados com a participação em cerimónias oficiais, júris, painéis de avaliação, conferências, congressos, seminários, feiras ou outros eventos análogos, quando correspondam a usos sociais e institucionais consolidados, quando exista um interesse público relevante na respetiva presença ou quando os trabalhadores e demais colaboradores da MAIS POLVOREIRA sejam expressamente convidados nessa qualidade, assegurando assim uma função de representação oficial que não possa ser assumida por terceiros;



- a. Convites ou benefícios similares da parte de Estados estrangeiros, de organizações internacionais ou de outras entidades públicas, no âmbito de participação em cimeira, cerimónia ou reunião formal ou informal, quando os trabalhadores e demais colaboradores da MAIS POLVOREIRA sejam expressamente convidados nessa qualidade;
  - b. Convites de entidades nacionais ou estrangeiras que sejam compatíveis com a natureza institucional ou com a relevância de representação própria do cargo e se configure como uma conduta socialmente adequada e conforme aos usos e costumes.
6. Os trabalhadores e demais colaboradores no exercício das suas funções, devem:
- a. Abster -se de qualquer ação ou omissão, exercida diretamente ou através de interposta pessoa, que possa objetivamente ser interpretada como visando beneficiar indevidamente uma terceira pessoa, singular ou coletiva.
  - b. Abster -se de usar ou de permitir que terceiros utilizem, fora de parâmetros de razoabilidade e de adequação social, bens ou recursos públicos que lhe sejam exclusivamente disponibilizados para o exercício das suas funções, sem prejuízo do disposto no artigo anterior.

#### Artigo 23.º Conflito de Interesses

1. No exercício da sua atividade profissional na MAIS POLVOREIRA, os trabalhadores e demais colaboradores devem atuar sempre em condições de plena independência e isenção devendo para tal estar vedada a prática de quaisquer atos suscetíveis de originar, direta ou indiretamente, uma situação de conflito de interesses.
2. Sem prejuízo de outros casos especificamente previstos nos termos da lei, existe conflito de interesses sempre que os trabalhadores e demais colaboradores tenham um interesse pessoal ou privado em determinada matéria que possa influenciar o desempenho imparcial e objetivo das suas funções, nos termos dos números seguintes.
3. Nos termos do artigo 69.º do Código de Procedimento Administrativo, os trabalhadores e demais colaboradores devem abster-se de participar em procedimento administrativo ou em ato ou contrato de direito público ou privado nos seguintes casos:



- a. Quando nele tenham interesse, por si, como representantes ou como gestores de negócios de outra pessoa;
- b. Quando, por si ou como representantes ou gestores de negócios de outra pessoa, nele tenham interesse o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, algum parente ou afim em linha reta ou até ao segundo grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil;
- c. Quando, por si ou como representantes ou gestores de negócios de outra pessoa, tenham interesse em questão semelhante à que deva ser decidida, ou quando tal situação se verifique em relação a pessoa abrangida pela alínea anterior;
- d. Quando tenham intervindo no procedimento como perito ou mandatário ou hajam dado parecer sobre questão a resolver;
- e. Quando tenha intervindo no procedimento como perito ou mandatário o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente ou afim em linha reta ou até ao segundo grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil;
- f. Quando se trate de recurso de decisão proferida por si, ou com a sua intervenção, ou proferida por qualquer das pessoas referidas na alínea b) ou com intervenção destas.

#### Artigo 24.º

##### Suprimento de Conflito de Interesses

1. Qualquer trabalhador ou colaborador, em situação de conflito de interesses, deverá comunicar a mesma ao presidente da MAIS POLVOREIRA, logo que detete o risco potencial de conflito.
2. Os trabalhadores e demais colaboradores deverão comunicar a situação de conflito de interesses ao respetivo dirigente, logo que detete o risco potencial de conflito.
3. Quaisquer trabalhadores e demais colaboradores que se encontre perante um conflito de interesses, atual ou potencial, deve tomar imediatamente as medidas necessárias para evitar, sanar ou fazer cessar o conflito em causa, em conformidade com as disposições do presente código e da legislação em vigor.

## **CAPÍTULO V**

### **APLICAÇÃO E SANÇÕES POR INCUMPRIMENTO**

#### **Artigo 25.º**

##### **Incumprimento e sanções**

1. Sem prejuízo das responsabilidades penais, contraordenacionais ou civis que dela possam decorrer, a violação do disposto no presente Código por qualquer trabalhador ou colaborador constitui infração disciplinar, na medida em que seja legalmente enquadrável nesses termos, e poderá originar a competente ação disciplinar.
2. A determinação e aplicação da sanção disciplinar observará o estabelecido na lei vigente, tendo em conta a gravidade da mesma e as circunstâncias em que foi praticada, designadamente o seu carácter doloso ou negligente, pontual ou sistemático.
3. As violações do presente Código que constituam crime de corrupção ou infrações conexas, nomeadamente recebimento e oferta indevida de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, serão punidas nos termos do Código Penal, bem como da Lei n.º 34/87 de 16 de julho.
4. Por cada infração é elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar, nomeadamente no âmbito do sistema de controlo interno.

#### **Artigo 26.º**

##### **Dever de Comunicação de Irregularidades**

1. Os trabalhadores e demais colaboradores devem comunicar de imediato quaisquer factos de que tenham conhecimento no exercício das suas funções que indiciem uma prática irregular ou violadora do presente Código.



2. As irregularidades devem ser reportadas através do canal de denúncia interna da MAIS POLVOREIRA, nos termos do artigo 8.º da Lei n.º 93/2021 de 20 dezembro e do Anexo I a este Código.
3. O trabalhador ou colaborador que denuncie quaisquer factos que indiciem uma prática violadora do disposto no n.º 2 do normativo referido no número anterior adquire o estatuto de denunciante e goza das medidas de proteção previstas ao denunciante nos artigos 21.º e 22.º da Lei n.º 93/2021 de 20 dezembro.
4. Os trabalhadores e demais colaboradores que desempenhem funções de direção, chefia ou de coordenação devem, particularmente, evidenciar uma atuação exemplar no tocante à adesão às regras estabelecidas no presente Código e assegurar o seu respetivo cumprimento.

## **CAPÍTULO VI**

### **DISPOSIÇÕES FINAIS**

#### **Artigo 27.º**

##### **Divulgação e Monitorização**

1. O presente Código será divulgado junto de todos os trabalhadores e demais colaboradores, de forma a consolidar a aplicação dos seus princípios e a adoção dos comportamentos nele estabelecido, bem como publicado no sítio eletrónico da MAIS POLVOREIRA.
2. Os titulares dos órgãos, bem como os dirigentes devem diligenciar no sentido de que todos os seus os trabalhadores e demais colaboradores conheçam este Código e observem as suas regras.



#### Artigo 28.º

##### Auditoria

Não obstante os demais serviços, a monitorização do cumprimento do presente Código será efetuada em sede de avaliação do grau de cumprimento do Plano de Prevenção de Gestão dos Riscos e de Infrações Conexas e demais Manuais de Procedimentos.

#### Artigo 29.º

##### Revisão

1. O presente Código é revisto ordinariamente a cada 3 anos.
2. O Código é revisto extraordinariamente sempre que ocorra alteração das atribuições, ou da estrutura orgânica da MAIS POLVOREIRA que justifique a revisão do mesmo.
3. A revisão do Código opera-se de acordo com o procedimento administrativo previsto para a aprovação.

#### Artigo 30.º

##### Entrada em vigor

1. O presente Código de Conduta e Ética foi aprovado em reunião de direção a 14/07/2025, e entra em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação.
2. O presente Código de Conduta está disponível para consulta na Instituição e no site institucional da MAIS POLVOREIRA.



### **Referências Bibliográficas:**

Lei n.º 93/2021 - DR n.º 244/2021, Série I de 20.12.2021; Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23.10.2019; Lei n.º 5/2002, de 11 de janeiro, artigo 1.º n.º 1 Código de Processo Penal, artigo 242.º; Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), artigo 325.º

Campos e Cunha, R., Pina e Cunha, M., Rego, A. (2004). Criando Organizações Éticamente Intensivas, CEGE, Universidade Nova, Lisboa.

Dalmo, D. Direitos e deveres de cidadania.  
<http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/textos/deveres.htm>

A.P.E.E., (2010). Projeto de norma portuguesa. Ética nas organizações