



Código de Conduta
Regime Geral de Prevenção de Corrupção
Triénio 2025-2027

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	3
Missão, Visão, Valores e Política da qualidade.....	4
Missão	4
Visão.....	4
Valores	4
Estrutura Ares do Pinhal.....	5
Órgãos Sociais (2023-2026).....	5
Código de Conduta	6
A quem se destina o código de conduta?	6
Incumprimento do Código de conduta	7
BOA CONDUTA E VALORES NA ASSOCIAÇÃO ARES DO PINHAL.....	8
Responsabilidade.....	8
Normas de apresentação.....	9
Conflitos de interesses.....	9
Lealdade do Trabalhador/Colaborador.....	10
Concorrência desleal	10
Rede de Parceiros/as, Utentes e Fornecedores/as:	11
Formação.....	12
Informação e confidencialidade	12
Igualdade e proibição de assédio.....	13
Utilização de equipamentos de trabalho.....	14
Higiene e segurança no trabalho	14
Prevenção de branqueamento de capitais.....	16
Proteção de dados.....	16
Regimes de prevenção da corrupção (RGPC).....	17
Normas penais relativas a corrupção e infrações conexas	17
Incumprimento	18
Fiscalização e entrada em vigor	19

INTRODUÇÃO

Em toda a da sua missão, bem como, na relação que mantém com os seus Utentes, fornecedores e demais partes interessadas, a intervenção da Associação Ares do Pinhal é assente em valores estruturais tais como, Ética, Responsabilidade e solidariedade social, Boas práticas, Humanismo, Cooperação e Inovação e Desenvolvimento, princípios essenciais para todos os seus colaboradores, trabalhadores efetivos e prestadores de serviços.

A Ares do Pinhal tem como objetivo, proporcionar um serviço com a máxima qualidade tendo em conta os interesses de todos os seus Utentes, bem como assegurar o crescimento sustentado de todos os seus trabalhadores e colaboradores.

O Código de Conduta constitui-se, assim, como um elemento de autorregulação que fixa e sistematiza os princípios e as regras de natureza comportamental que devem ser observadas no exercício de toda a atividade da Ares do Pinhal, que deve ser respeitada, posta em prática, pelos seus trabalhadores e colaboradores.

A implementação de todas estas medidas, devidamente articuladas com as outras medidas de cumprimento normativo, presentes no Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção, são fundamentais para a construção de um ambiente ético, de cumprimento, transparência e integridade.

Assim a Ares do Pinhal, em identificação com os seus valores e objetivos institucionais, opta por ter um papel ativo no desenvolvimento dos programas de conformidade, necessários para estar em cumprimento com os normativos mencionados e com toda a rede legal que existe e, a si, aplicável.

Exigir o rigor dos procedimentos, respeito pela ética e a qualidade técnica das soluções propostas, suportando e reforçando os princípios previstos neste Código e que permitem a consolidação da estrutura e dos meios colocados ao serviço dos Utentes, no estreito cumprimento da legislação aplicável e demais regras previstas neste Código, são os objetivos essenciais no desenvolvimento interno da Associação Ares do Pinhal.

Este Código de Conduta é aplicável a todos os dirigentes, trabalhadores, funcionários e outros

colaboradores da Ares do Pinhal, assim como, de forma complementar, se aplica a todos os terceiros, fornecedores, subcontratantes com quem a Ares do Pinhal estabeleça relações de negócio.

MISSÃO, VISÃO, VALORES E POLÍTICA DA QUALIDADE

MISSÃO

Promover a inclusão social de pessoas em situação de vulnerabilidade, com ou sem comportamentos aditivos e dependências, através de programas de proximidade e redução de danos, de tratamento em Comunidade Terapêutica e de reinserção em Apartamento de Transição, numa lógica de “menos dependência, mais cidadão”.

VISÃO

Desenvolver programas de intervenção multidisciplinar, de forma articulada e em rede, potenciar capacidades e competências, contribuindo para a autonomia pessoal e promoção da inclusão social.

VALORES

Ética – Fomentar um ambiente de clareza e rigor de forma a fortalecer os laços de confiança.

Responsabilidade e solidariedade social – Apoiar todos os que necessitarem dos nossos serviços, respondendo às suas necessidades e especificidades.

Boas práticas – Implementar técnicas adequadas de acordo com as especificidades necessárias.

Humanismo – Valorizar o ser humano, compreendendo a sua história de vida e a sua condição humana acima de tudo e de forma incondicional, mais numa atitude de ajuda e incentivo à transformação interior do que numa perspetiva de correção e controlo externo do comportamento.

Cooperação – Criar uma relação de confiança com parceiros nacionais e internacionais, trabalhando de forma integrada e em rede, com vista a intensificar o diálogo, a cooperação e a partilha.

Inovação e desenvolvimento – Potenciar o empreendedorismo social de modo a encontrar novas estratégias e conceitos para a resolução de problemas. Investir na formação dos profissionais com vista a capacitá-los para os novos paradigmas

Política da Qualidade – É política da Ares do Pinhal promover junto das populações que nos contactam, serviços e projetos que visam melhorar a qualidade de vida e com os parceiros uma intervenção concertada e em rede.

Assumimos o compromisso de melhorar continuamente os serviços prestados, através da qualidade de intervenção, envolvimento dos colaboradores e parceiros e compromisso da direção.

ESTRUTURA ARES DO PINHAL

ÓRGÃOS SOCIAIS (2023-2026)

Mesa da Assembleia Geral

Presidente: Hugo Manuel Lobato de Oliveira

Primeiro Secretário: Maria Amélia Silva Miguel

Segundo Secretário: Nuno Lourenço Martins

Direção

Presidente: Nuno Silva Miguel

Vice-Presidente: Paulo Jorge Ferreira Lopes

Secretário: Elsa Maria Lucas Belo

Conselho Fiscal

Presidente: Liliana da Silva Gonçalves

Primeiro Vogal: Hugo Jorge Amaral Faria

Segundo Vogal: Pedro Sérgio Diniz Afonso

CÓDIGO DE CONDUTA

Este documento apresenta uma série de normas e princípios que orientam o comportamento e as atitudes de todos os funcionários da Ares do Pinhal, apresentando o que é considerado apropriado, ético e aceitável.

Assim a Ares do Pinhal pretende, estabelecer regras claras sobre como as pessoas devem se comportar em situações profissionais, promovendo um ambiente respeitoso, justo e colaborativo.

Este código promove uma série de pressupostos como:

- ✓ **Ética:** Orientações sobre honestidade, transparência e respeito aos outros.
- ✓ **Responsabilidade:** Definição de deveres e obrigações no ambiente de trabalho ou grupo.
- ✓ **Respeito à diversidade:** Valorização das diferenças culturais, de gênero, raça, orientação sexual, entre outras.
- ✓ **Compliance:** Cumprimento de leis e regulamentações aplicáveis.

Pretendendo garantir um ambiente de trabalho saudável, evitando práticas indesejadas como assédio, discriminação ou corrupção dentro da Ares do Pinhal, este Código permite-nos assegurar clareza no estabelecimento comum de valores que regem a nossa atuação enquanto pessoas, trabalhadores e colaboradores da associação Ares do Pinhal, assegurando o seu compromisso para com utentes, colaboradores e para com a comunidade em geral.

A QUEM SE DESTINA O CÓDIGO DE CONDUTA?

Este código é válido para todas as pessoas que integram os projetos de Ares do Pinhal, independentemente do seu vínculo contratual, assim como a todos os agentes que atuem em representação ou em nome a Ares do Pinhal.

Todos os elementos que fazem parte da associação Ares do Pinhal, incluindo os membros da Direção, devem conhecer e cumprir este código, independentemente da vigência de outras regras e/ou código de conduta específicos eventualmente aplicáveis.

Enquanto profissionais da Ares do Pinhal, independentemente das funções e responsabilidades, esperamos que cada um dos nossos trabalhadores/colaboradores apliquem este Código no

desempenho diário das suas funções. A conduta dos trabalhadores e colaboradores sempre que estejam a representar a Ares do Pinhal, dentro e fora do horário de trabalho, afeta tanto a reputação externa da organização como a sua cultura interna.

Todos os trabalhadores e colaboradores devem ler, compreender e cumprir as disposições estabelecidas neste Código, o qual é complementado por outras políticas e normas internas.

Assim, os trabalhadores e colaboradores devem ter a responsabilidade de efetuar a sua aplicação – no dia a dia, na sua atividade profissional - do Código de Ética e de Conduta e dos valores que o mesmo defende:

- atuar de acordo com este Código em todas as circunstâncias;
- completar as ações de formação e sensibilização de Ética e *Compliance* que lhe forem assignadas;
- deve assegurar que algum terceiro com o qual estejam a trabalhar conhece o Código;
- colocar algum tipo dúvidas caso seja necessário quanto à forma correta de atuar;
- reportar eventuais desvios ao Código;
- Aplicar e promover os padrões éticos da Ares do Pinhal, apoiando as respetivas equipas na compreensão do Código e na disseminação e implementação dos nossos valores e princípios;
- tomar as medidas adequadas para que nenhuma pessoa da sua equipa seja alvo de retaliação por efetuar, de boa-fé, denúncias de eventuais violações ao disposto neste Código.

INCUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE CONDUTA

Em caso de incumprimento deste Código e/ou das normas internas, pode dar origem a sanções disciplinares, nos termos da legislação em vigor e do Procedimento Poder Disciplinar, ou a outras medidas de carácter administrativo ou mesmo sanções penais, se for o caso.

A Ares do Pinhal irá sempre promover o cumprimento do disposto neste código, caso o mesmo não seja respeitado, será, desencadeando as medidas judiciais e disciplinares que entenda por relevantes. O não cumprimento do disposto neste código poderá constituir justa causa para a

cessação do contrato de trabalho. Caso assim entenda a Ares do Pinhal poderá reportar a situação às autoridades competentes ou recorrer aos meios judiciais disponíveis para fazer prevalecer os seus valores e compromissos perante qualquer agente que tenha adotado condutas contrárias ao Código.

Qualquer profissional da Ares do Pinhal, deve certifique-se de que possui os conhecimentos necessários e está ciente das responsabilidades que lhe são exigidas pelo seu cargo/função específica; desempenhe as suas funções com imparcialidade, discernimento e diligência, garantindo o comprometimento com um conjunto de princípios base, como: i) Cumprir as normas previstas na legislação e regulamentação aplicáveis à sua atividade; ii) Agir com imparcialidade, integridade e honestidade, evitando qualquer conduta ilegal ou não ética, sempre por referência aos instrumentos de cumprimento normativo e, em especial, a este Código de Conduta; iii) Informar os pontos de contacto responsáveis da Ares do Pinhal, com a diligência necessária, se estiver envolvido em processos criminais ou administrativos instaurados por autoridades ou entidades competentes, ou ate mesmo entidades que supervisionem a atividade da associação.

BOA CONDUTA E VALORES NA ASSOCIAÇÃO ARES DO PINHAL

RESPONSABILIDADE

A imagem da Ares do Pinhal é, em grande parte, determinada, pela conduta, ações e comportamentos de cada trabalhador, em respeito pelo conjunto de obrigações existentes e desenvolvidas nos vários instrumentos de *compliance*.

Qualquer comportamento inapropriado poderá causar grave dano à organização, o que origina que, cada colaborador deverá assegurar que a sua conduta não prejudica a reputação da entidade, sendo que, o cumprimento dos seus deveres deverá sempre coadunado pelo conjunto de regras presentes neste Código de Boa Conduta.

NORMAS DE APRESENTAÇÃO

Todos os trabalhadores e colaboradores devem cumprir as regras internas que estejam em vigor, especialmente no que diz respeito aos equipamentos que devam ser utilizados para laboração, respeitando, também, as normas internas em vigor respeitantes à utilização dos equipamentos de proteção pessoal.

CONFLITOS DE INTERESSES

A gestão dos conflitos de interesses é essencial para assegurar a integridade e a transparência das operações. Um conflito de interesses ocorre quando um trabalhador, colaborador ou representante da Ares do Pinhal tem interesses pessoais ou financeiros que possam influenciar, ou aparentar influenciar, a sua capacidade de tomar decisões imparciais e no melhor interesse da associação.

De modo a impedir os conflitos de interesses, a adota as seguintes diretrizes:

- ✓ **Interesses Pessoais:** divulgar, de forma imediata e completa, quaisquer interesses pessoais ou financeiros que possam conflitar com as suas responsabilidades profissionais. Esta divulgação pode ser feita ao superior hierárquico ou à direção.
- ✓ **Transparência nas Decisões:** As decisões devem ser tomadas com base em critérios objetivos e no melhor interesse da Ares do Pinhal. Uma situação que possa ser interpretada como um conflito de interesses deve ser comunicada e avaliada.
- ✓ **Formação:** Trabalhadores e colaboradores da Ares do Pinhal são regularmente formados sobre a identificação e gestão de conflitos de interesses, reforçando a importância da ética e da integridade nas suas atividades diárias.
- ✓ **Proibição de Favorecimentos:** É estritamente proibido o favorecimento de familiares, amigos ou quaisquer outras pessoas com quem o trabalhador ou colaborador mantenha uma relação pessoal, em prejuízo da Ares do Pinhal.
- ✓ **Monitorização /Auditoria:** realização de auditorias periódicas e monitorizações contínuas para identificar e gerir possíveis conflitos de interesses.
- ✓ **Política de Recusa:** Em casos onde o conflito de interesses não possa ser resolvido, os trabalhadores e colaboradores devem recusar-se a participar em decisões ou processos que possam ser afetados por esse conflito

LEALDADE DO TRABALHADOR/COLABORADOR

O compromisso de lealdade implica agir com verticalidade, isenção, empenho e objetividade na análise e tomada de decisões. O trabalhador deve atuar de forma íntegra e respeitar os limites das responsabilidades inerentes à função que exerce, utilizando os meios que lhe tenham sido colocados à disposição exclusivamente no âmbito e para o efeito do exercício das suas funções.

Em particular, o trabalhador ou colaborador compromete-se a manter a integridade e a ética profissional. Deve também proteger a confidencialidade da informação a que tem acesso no exercício das suas funções, não podendo divulgar ou utilizar para fins pessoais ou de terceiros.

O trabalhador ou colaborador deve utilizar os recursos e meios disponibilizados pela entidade empregadora de forma responsável e exclusivamente para os fins relacionados com o desempenho das suas funções, respeitando e cumprindo todas as normas, políticas e procedimentos estabelecidos, contribuindo para um ambiente de trabalho organizado e eficiente.

Promover a boa imagem da organização, colaborando de forma proativa com colegas e superiores, contribuindo para o sucesso coletivo da Ares do Pinhal.

Estes princípios de lealdade são fundamentais para manter a confiança e a cooperação mútua, promovendo um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

CONCORRÊNCIA DESLEAL

A concorrência desleal é uma prática no mercado onde se adota métodos ilícitos, antiéticos ou injustos colocando em causa a integridade do mercado, prejudicando as entidades a sua volta bem como os utentes. A Ares do Pinhal tem compromisso com as práticas organizacionais éticas e justas, adotamos medidas rigorosas para prevenir e combater qualquer forma de concorrência desleal.

Assim, promovemos uma cultura de transparência e integridade entre todos os colaboradores e parceiros comerciais. Proibição de práticas enganosas, tais como a utilização de procedimentos de publicidade falsa ou enganosa, difamação de concorrentes e uso indevido de informações confidenciais de outras empresas. Compromisso que todos os nossos produtos e serviços são oferecidos de maneira transparente.

A existência de processos internos de monitorização/auditoria, asseguram que qualquer indício de concorrência desleal seja prontamente identificado e tratado. Todos os colaboradores são incentivados a reportar quaisquer práticas que possam violar este princípio, com a garantia de que tais relatos serão investigados de forma confidencial e sem retaliações.

Cumprimento dessas normas é essencial para que exista um ambiente de mercado saudável e competitivo, onde a inovação e a qualidade são apontadas como os fatores de sucesso.

REDE DE PARCEIROS/AS, UTENTES E FORNECEDORES/AS:

A rede criada com parceiros/as, utentes e/ou fornecedores/as, respeitam o presente Código e a legislação aplicável em matéria de prevenção de corrupção e infrações conexas, foram definidos os seguintes princípios e regras, os quais devem ser cumpridos em todos os processos de contratação:

- ✓ A contratação com Fornecedores/as pressupõe uma necessidade legítima dos bens ou serviços a adquirir
- ✓ As contratações deveram incluir uma avaliação prévia da exposição ao risco de corrupção e infrações conexas, devendo ser identificados os beneficiários efetivos, bem como as relações comerciais com terceiros, para identificar possíveis conflitos de interesses.
- ✓ As contratações devem cumprir integralmente com o definido nos normativos em vigor na associação Ares do Pinhal.
- ✓ Incumbe aos/às Dirigentes e aos/às Colaboradores/as com funções de chefia a especial responsabilidade de garantir que não são contratados/as Fornecedores/as em cujo capital social os/as próprios/as, outros/as Colaboradores/as, Dirigentes ou os respetivos familiares participem, nem Fornecedores/as com os quais haja uma relação familiar, de amizade, ou de natureza equivalente ou que, verificando-se a necessidade de tal contratação.
- ✓ No caso de Fornecedores/as, os/as Colaboradores/as e Dirigentes devem contribuir para assegurar que estes são sempre selecionados com base em processos transparentes, com vista a que nenhuma contratação seja percecionada como fundada em parcialidade.
- ✓ Os/As Colaboradores/as e Dirigentes devem abster-se de intervir em processos de tomada de decisão que envolvam uma situação de atual ou potencial conflito de interesses. Caso a

participação seja necessária e em benefício da Ares do Pinhal, devem comunicar ao/à seu/sua superior hierárquico/a, a existência da situação.

- ✓ As condições apresentadas estão em linha com as práticas do mercado, exceção caso existam algumas justificações suficientemente relevantes que legitimem condições diferentes.
- ✓ As entidades regem-se perante o presente Código de Conduta.

FORMAÇÃO

A formação contínua dos funcionários da Ares do Pinhal é vista como forma de potenciar as suas competências, desempenho e motivação. Os funcionários assumem o compromisso de atualizar os seus conhecimentos e competências, frequentando as oportunidades de formação colocadas à sua disposição.

A formação contínua como é um pilar fundamental para o desenvolvimento profissional e pessoal dos seus colaboradores, bem como para a excelência operacional da organização. A entidade oferece um leque diversificado de programas de formação, adaptados às necessidades específicas de cada função e alinhados com os objetivos estratégicos da organização.

Os funcionários, trabalhadores e colaboradores são incentivados a participar ativamente nestes programas de formação, aproveitando as oportunidades para adquirir novas competências e aprofundar os seus conhecimentos. A aprendizagem contínua é essencial para manter a competitividade e a capacidade de inovação, sendo visto pela Ares do Pinhal como, fundamental para fortalecer a cultura de excelência e desenvolvimento do trabalho, promovendo um ambiente de trabalho dinâmico e motivador.

INFORMAÇÃO E CONFIDENCIALIDADE

O trabalhador ou colaborador deve manter sigilo absoluto em relação ao exterior de toda a informação de que tenha conhecimento no exercício das suas funções que, possa afetar a imagem ou o interesse da Ares do Pinhal, sobretudo a informação de carácter privilegiado ou confidencial.

Fazendo parte da informação de carácter privilegiado ou confidencial, segredos de negócio, dados e informação de Utentes, bases de dados, listas de Utentes e de Fornecedores, custos e preços de

serviços, informação sobre estruturas informáticas, qualquer informação passada, presente ou futura relacionada com o negócio/atividade, estratégias comerciais e dados financeiros.

Os trabalhadores não podem divulgar, sem autorização prévia por parte da Ares do Pinhal, informações confidenciais relativamente à organização e aos respetivos colaboradores.

A confidencialidade não inclui a informação que se encontre disponível para o público em geral, as partes acordem, por escrito, na possibilidade da sua divulgação e as partes tenham sido, legal ou judicialmente, obrigadas a revelar, no pressuposto de que tenham sido observados todos os procedimentos estabelecidos na lei.

Este dever de confidencialidade é fundamental para proteger os interesses da Ares do Pinhal, assegurando a integridade e a confiança nas suas operações. Os trabalhadores devem estar cientes que devem de manter a confidencialidade e agir de acordo com estas diretrizes em todos os momentos.

IGUALDADE E PROIBIÇÃO DE ASSÉDIO

São proibidas e reprovadas as condutas que possam afetar negativamente a dignidade do trabalhador, nomeadamente mediante assédio e discriminação.

Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado, nomeadamente aquele que seja baseado em fator de discriminação, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa visada, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante.

Constitui assédio sexual qualquer comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no parágrafo anterior.

O trabalhador ou candidato a emprego alvo de assédio ou discriminação tem o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

Constitui prática discriminatória privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião,

convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical. Expressar consideração e respeito mútuos, abstendo-se de qualquer tipo de assédio ou discriminação é um dos princípios básicos para a Ares do Pinhal.

Qualquer trabalhador ou colaborador tem o dever de impedir e fazer cessar os atos de assédio ou discriminação de que tenha conhecimento, designadamente utilizando o canal de denúncias existente para o efeito de averiguação da veracidade dos factos e, se aplicável, instauração do competente procedimento disciplinar ou qualquer outro que ao caso caiba.

O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

UTILIZAÇÃO DE EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

Os trabalhadores devem observar as regras de utilização e funcionamento dos equipamentos de trabalho que lhe forem disponibilizados, devendo assegurar a proteção e a boa conservação dos mesmos colocados à sua disposição para o exercício das suas funções, utilizando-os de forma diligente e eficiente.

Salvo indicações expressas em contrário, os trabalhadores não podem dar aos instrumentos de trabalho disponibilizados pela Ares do Pinhal uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho.

HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

A Ares do Pinhal assegura aos seus funcionários e colaborado, durante a prestação de trabalho em condições que respeitem a sua saúde, higiene e segurança, promovendo o bem-estar e produtividade dos mesmos, adotando para o efeito todas as medidas preventivas necessárias.

Os funcionários devem contribuir para a melhoria da sua saúde observando a legislação aplicável à Ares do Pinhal relativa à higiene e segurança no trabalho. Devendo cumprir rigorosamente as normas e procedimentos estabelecidos e garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos. Os funcionários têm direito a receber formação adequada sobre higiene, segurança e saúde

no trabalho, tendo em conta o posto de trabalho que ocupam, deste modo pretende-se, capacitar os funcionários/colaboradores com o conhecimento necessário para identificar e prevenir riscos.

A Ares do Pinhal enquanto entidade empregadora compromete-se a:

- ✓ **Prevenção de acidentes e doenças ocupacionais:** A empresa deve implementar medidas para evitar que os colaboradores sofram acidentes de trabalho ou desenvolvam doenças relacionadas ao ambiente de trabalho, como lesões por esforços repetitivos, doenças respiratórias, entre outras.
- ✓ **Prover Equipamentos de Proteção Individual (EPIs):** A empresa deve fornecer os EPIs necessários de acordo com o risco do ambiente de trabalho. O uso dos EPIs é obrigatório para os trabalhadores em situações de risco.
- ✓ **Treino e capacitação:** A empresa deve fornecer treino para os seus colaboradores sobre práticas de segurança, uso adequado de equipamentos e comportamentos seguros.
- ✓ **Ambiente de trabalho adequado:** A empresa deve manter o ambiente de trabalho limpo, bem ventilado, iluminado e livre de riscos, como instalações elétricas mal conservadas ou espaços com risco de incêndio.
- ✓ **Realização de exames médicos:** Para identificar possíveis riscos à saúde, a empresa deve realizar exames médicos, conforme determinado pela legislação.
- ✓ **Sinalização de segurança:** A empresa deve garantir que as áreas de risco no local de trabalho sejam devidamente sinalizadas, com placas de advertência, orientações de segurança e indicações de emergência.
- ✓ **Controle de condições de trabalho:** A empresa é responsável por realizar o monitoramento contínuo das condições de trabalho, de forma a garantir que as normas de segurança e saúde sejam cumpridas e ajustadas quando necessário.

A Ares do Pinhal defende que estas responsabilidades têm como objetivo garantir a proteção da saúde física e mental dos trabalhadores, além de evitar danos à integridade das pessoas no ambiente de trabalho. O não cumprimento das normas de segurança pode resultar em sanções legais e danos à imagem da empresa.

PREVENÇÃO DE BRANQUEAMENTO DE CAPITALS

A Ares do Pinhal compromete-se a cumprir rigorosamente todas as disposições legais relativas à prevenção do branqueamento de capitais, em conformidade com a Lei n.º 83/2017 e as suas atualizações. O branqueamento de capitais é um processo que tem por objetivo a ocultação de vantagens (bens e rendimentos) obtidos ilicitamente, transformando a liquidez daí decorrente em recursos reutilizáveis legalmente, com a finalidade de lhes dar uma aparência final de legalidade, procurando, assim, dissimular a sua origem criminosa ou o seu verdadeiro proprietário. A Ares do Pinhal, adota uma postura firme contra tais práticas, implementando medidas rigorosas para garantir a conformidade com a legislação vigente.

PROTEÇÃO DE DADOS

Os funcionários e colaboradores estão estritamente obrigados a respeitar a intimidade pessoal e familiar de todas as pessoas, sejam colaboradores, utentes ou quaisquer outras pessoas, cujos dados tenham acesso em razão da atividade desenvolvida na associação Ares do Pinhal.

Este dever abrange dados pessoais, médicos, económicos ou de qualquer outra natureza que, de alguma forma, possam respeitar à esfera pessoal e privada do seu titular.

Os dados pessoais serão tratados de forma especialmente restritiva, de maneira que:

- ✓ Unicamente serão recolhidos os dados que sejam necessários;
- ✓ A recolha, tratamento informático e utilização dos dados serão processados de modo a garantir a sua segurança, integridade, veracidade e exatidão, bem como o direito à intimidade das pessoas e o cumprimento estrito das obrigações legais aplicáveis;
- ✓ Só terão acesso aos dados os colaboradores que de tal necessitem em razão das suas funções e na estrita medida do necessário.

A adesão a estas diretrizes é fundamental para proteger a privacidade e os direitos individuais das pessoas, assegurando que a Ares do Pinhal cumpre rigorosamente todas as obrigações legais em matéria de proteção de dados pessoais. Todos os trabalhadores e colaboradores devem estar conscientes da importância deste dever e agir de acordo com estas normas em todas as suas atividades.

REGIMES DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO (RGPC)

Todos os trabalhadores e colaboradores da Associação Ares do Pinhal devem ter conhecimento dos pontos essenciais dos regimes de prevenção de corrupção (RGPC), do qual este Código de Conduta é um dos vetores operativos.

NORMAS PENAIS RELATIVAS A CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

- **Corrupção passiva (Artigo n.º 373 do Código Penal):** O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação.
- **Corrupção ativa (Artigo n.º 374 do Código Penal):** Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial com o fim indicado no n.º 1 do artigo 373.º.
- **Recebimento e oferta indevidos de vantagem (Artigo n.º 372 do Código Penal):** O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida. Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas.
- **Peculato (Artigo n.º 375 do Código Penal):** O funcionário que ilegítimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções.
- **Participação económica em negócio (Artigo n.º 377 do Código Penal):** O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar.

- **Abuso de poder (Artigo n.º 382 do Código Penal):** O funcionário que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa.
- **Prevaricação (Artigo n.º 369 do Código Penal):** O funcionário que, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contra-ordenação ou disciplinar, conscientemente e contra direito, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar acto no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce.
- **Suborno (Artigo n.º 363 do Código Penal):** Quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a praticar os factos previstos nos artigos 359.º ou 360.º, sem que estes venham a ser cometido.
- **Tráfico de influência (Artigo n.º 335 do Código Penal):** Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira.
- **Branqueamento (Artigo n.º 368, n.º 3, 4 e 5 do Código Penal):** Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal. Na mesma pena incorre quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos.

INCUMPRIMENTO

A Ares do Pinhal de tudo fará para que o cumprimento do disposto neste código, desencadeando as medidas judiciais que entenda por relevantes, em caso de incumprimento, sendo que a violação das normas, princípios e outras regras aqui ínsitos pode desencadear a instauração de procedimento disciplinar, assim como eventual responsabilidade civil e/ou criminal.

Caso assim a Ares do Pinhal entenda, poderá reportar a situação às autoridades competentes ou recorrer aos meios judiciais disponíveis para fazer prevalecer os seus valores e compromissos perante qualquer agente que tenha adotado condutas contrárias ao Código.

FISCALIZAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR

No âmbito das suas competências, a Associação Ares do Pinhal promoverá a divulgação do presente Código a todos os seus destinatários, designadamente através de e-mail ou site da Entidade, e ainda, de forma independente e imparcial, fiscalizará e zelará a observância das regras previstas no presente Código.

A inobservância das regras constantes do presente Código de Conduta por parte dos trabalhadores constitui infração com consequências em sede disciplinar, sem prejuízo das consequências em sede de responsabilidade civil, criminal ou contraordenacional que à mesma caiba.

As participações de alegadas infrações ao presente Código devem ser apresentadas através, diretamente, da utilização do canal de denúncias implementado na entidade e mais bem desenvolvidas nos Anexos.

Tais participações devem ser idóneas e conter uma descrição detalhada dos factos (nomeadamente autoria, data, local e contextualização), bem como o nome e contacto do participante, salvo se este optar fundamentadamente pelo anonimato.

As reclamações recebidas serão identificadas com um número de identificação do registo de reclamação e data em que foi recebida, bem como a menção de confidencial.

O Código de Conduta entra em vigor na data da sua divulgação.