



[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

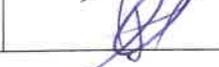
Código de Conduta e Ética Profissional

(2.^a versão)

📍 **COMPLEXO DESPORTIVO
MUNICIPAL, ROSSIO DE S. JOÃO
8600-324 LAGOS**

☎ **282 780 210**
✉ **GERAL@LAGOSEMFORMA.PT**
🌐 **WWW.LAGOSEMFORMA.PT**
📷 **@LAGOSEMFORMA**
📘 **/LAGOSEMFORMA**

Controlo do documento			
Versão	Data	Descrição	Data Aprovação
1.0	04-06-2022	Elaboração do Código de Conduta e Ética Profissional	05/08/2022
2.0	27-08-2025	Revisão do Código de Conduta e Ética Profissional	

Elaborado por:	Gestora da Qualidade	
Verificado por:	Direção Financeira, Administrativa e Recursos Humanos	
Aprovado por:	Presidente do Conselho de Administração	
	Administradora sem funções executivas	
	Administrador com funções executivas	

ÍNDICE

ÍNDICE	2
PREÂMBULO	4
1. Objeto	5
2. Âmbito de Aplicação	5
3. VALORES E PRINCÍPIOS ÉTICOS	5
4. Regras de Atuação Interna	10
4.1. Competência e Responsabilidade	10
4.2. relacionamento Interpessoal	10
4.3. Utilização de Recursos	11
4.4. Conflito de Interesses	12
4.5. Acumulação de Funções	13
4.6. Imagem, Aparência e Higiene.....	14
4.7. Saúde e Segurança no Trabalho	14
4.8. Consumo de Bebidas Alcoólicas, Tabaco e Drogas.....	15
5. Relações Externas	15
5.1. Relações com Clientes e Fornecedores	15
5.2. Relações com a Comunicação Social e Redes Sociais	16
6. Ofertas Institucionais, Convites e Benefícios Similares	17
7. Confidencialidade e Sigilo	17
8. Proteção de Dados Pessoais.....	18
9. Cibersegurança	19
10. Corrupção e Infrações Conexas	20
11. PREVENÇÃO E COMBATE AO Assédio no Trabalho.....	21
11.1. Assédio no Trabalho	21
11.2. Proibição de Assédio no Trabalho	22
11.3. Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho	23
11.4 Procedimento em caso de Assédio	23
12. Aplicação e sanções por Incumprimento	24
12.1 Incumprimento e Sanções	24
12.2. Dever de Comunicação de Irregularidades.....	25
12.3. Contributo na aplicação do CÓDIGO DE CONDUTA.....	26
13. DISPOSIÇÕES FINAIS	26
13.1. Divulgação e Monitorização	26
13.2. Compromisso Individual.....	26
13.3. Acompanhamento e Atualizações	26



13.4 Divulgação	27
13.5 Revisão	27
13.6 Entrada em Vigor	27
8. Anexos	28
Anexo I – Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesse, Incompatibilidades, Impedimentos e Escusa.....	28
Anexo II – Declaração de Existência de Conflitos de Interesse	28
Anexo III – Requerimento para Acumulação de Funções.....	28
Anexo IV- Declaração de Compromisso	28

PREÂMBULO

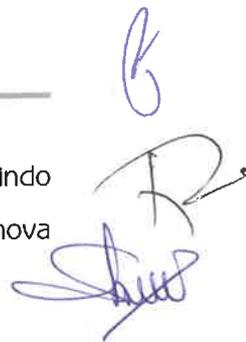
A **LAGOS-EM-FORMA - Gestão Desportiva, E.M., S.A.**, doravante designada por **LAGOS-EM-FORMA** ou **Empresa**, enquanto empresa local totalmente detida pelo Município de Lagos, tem por missão a prestação de um serviço público de qualidade, de forma a garantir aos seus utentes a satisfação das suas expectativas e necessidades, baseando a sua ação nas boas práticas de gestão e criteriosa aplicação dos recursos disponíveis.

Nesse quadro, a LAGOS-EM-FORMA aposta no desenvolvimento de uma política de recursos humanos transparente, assente em princípios e linhas de orientação em matéria de ética e conduta profissional, que promova um ambiente organizacional saudável e de bom relacionamento com os seus utentes, em que cada um assume ativamente um papel fundamental na Empresa, contribuindo para a imagem de responsabilidade, Integridade, rigor e credibilidade do serviço público prestado pela mesma.

Com efeito, no dia 4 de junho de 2022, o Conselho de Administração da LAGOS-EM-FORMA, aprovou a 1.ª versão do Código de Conduta e Ética Profissional, doravante designado por **CÓDIGO DE CONDUTA**, que veio estabelecer um conjunto de princípios, valores, normas e comportamentos que servem de base à atuação dos seus dirigentes e dos(as) seus(suas) trabalhadores(as) em matéria de ética profissional, com vista a reforçar a exigência de rigor e transparência na atuação de todos(as) os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores, tendo em vista a prestação de um serviço público de qualidade bem como a criação de um clima de confiança entre os utentes.

Entretanto, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 6 de abril, que aprova a Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024, definiu como objetivo fundamental o combate à corrupção, procurando atuar na prevenção de contextos geradores de ações de corrupção. Posteriormente, foi publicado o Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que veio criar o Mecanismo Nacional Anticorrupção, doravante designado por **MENAC**, e estabelecer o Regime Geral de Prevenção da Corrupção, doravante designado por **RGPC**.

Segundo o artigo 7.º do RGPC, as entidades por ele abrangidas adotam um código de conduta que estabeleça o conjunto de princípios, valores e regras de atuação de todos os dirigentes e trabalhadores em matéria de ética profissional, tendo em consideração as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e os riscos de exposição da entidade a estes crimes.



Face ao exposto, importa, assim, proceder à revisão do CÓDIGO DE CONDUTA, seguindo as orientações expressas na referida legislação e, em particular, no RGPC, ajustado à nova realidade normativa.

1. OBJETO

O presente CÓDIGO DE CONDUTA estabelece o conjunto de valores, princípios e regras em matéria de ética e de prática profissional a observar por todos(as) os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores da LAGOS-EM-FORMA no exercício das suas funções, nas relações entre si e com terceiros.

O presente CÓDIGO DE CONDUTA é complementar da promoção dos princípios e valores inerentes à atividade profissional, que não impede a aplicação simultânea de regras disciplinares e de conduta específica, quando aplicáveis, bem como das normas que integram o Código de Trabalho, entre outros.

O presente CÓDIGO DE CONDUTA deve ser, assim, interpretado conjuntamente com os demais instrumentos reguladores das políticas assumidas pela Empresa, bem como com a legislação e/ou regulamentação que seja, a cada momento, aplicável.

2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Este CÓDIGO DE CONDUTA aplica-se a todos(as) os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores da LAGOS-EM-FORMA, considerando-se, como tal, todas as pessoas que desempenhem atividades e funções na LAGOS-EM-FORMA, independentemente da sua função, natureza do vínculo ou posição hierárquica que ocupem, incluindo, designadamente, aqueles que se encontrem em exercício de funções dirigentes e aqueles que exerçam a sua atividade em regime de prestação de serviços e em estágios.

O presente CÓDIGO DE CONDUTA e a sua observância são uma referência, formal e institucional, para a conduta pessoal e profissional de todos(as) os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores da LAGOS-EM-FORMA, em complemento de outras disposições legais e regulamentares que devem, igualmente, observar.

3. VALORES E PRINCÍPIOS ÉTICOS

No exercício das suas funções, tendo em consideração a atividade e a missão da LAGOS-EM-FORMA, os(as) os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores 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.

Os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores da LAGOS-EM-FORMA, no exercício das suas funções devem, igualmente, orientar a sua conduta por elevados padrões de ética profissional e evitar situações suscetíveis de originar conflitos de interesses, nos termos previstos neste CÓDIGO DE CONDUTA.

No exercício das suas funções, os(as) os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores da LAGOS-EM-FORMA devem, em particular, atuar de acordo com os seguintes princípios de boa conduta administrativa:

- a) **Princípio da Legalidade:** os(as) os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores da LAGOS-EM-FORMA devem agir dentro dos poderes que lhes foram conferidos e em conformidade com os objetivos para os quais foram designados, respeitando os princípios constitucionais, a legislação e o Direito, bem como cumprir todas as disposições legais e regulamentares aplicáveis à sua atividade profissional, e seguindo as instruções legítimas dos superiores hierárquicos;
- b) **Princípio da Integridade:** os(as) os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores da LAGOS-EM-FORMA devem reger-se segundo critérios de honestidade pessoal, respeito, discrição e integridade de caráter, cujo cumprimento não se esgota no mero cumprimento da lei, devendo a sua conduta ser alicerçada no interesse público;
- c) **Princípio da Igualdade e Não Discriminação:** os(as) os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores da LAGOS-EM-FORMA devem garantir o respeito pelo princípio da igualdade de tratamento, não podendo privilegiar, beneficiar, prejudicar ou privar alguém de qualquer direito ou isentar de qualquer dever, em função da sua ascendência, raça, sexo, idade, capacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, ideologia, posições filosóficas ou convicções religiosas, língua, território de origem, instrução, situação económica ou condição social. Os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores da LAGOS-EM-FORMA devem demonstrar sensibilidade e respeito mútuo e abster-se de qualquer comportamento tido como ofensivo por outra pessoa. Qualquer diferença de tratamento apenas é admissível se justificada em função do caso concreto e quando legalmente admissível;
- a) **Princípio da Proporcionalidade:** os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores da LAGOS-EM-FORMA só devem exigir o necessário e indispensável ao desempenho das suas funções, agindo de modo que a sua

conduta seja adequada e proporcional aos objetivos a alcançar e tarefas a desenvolver. 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;

b) Princípio da Lealdade e Cooperação: os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores da LAGOS-EM-FORMA devem:

- (i) guardar lealdade à Empresa, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com a mesma, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de trabalho e negócios;
- (ii) agir de forma leal e cooperante, gerando confiança na sua ação, especialmente no que respeita à sua integridade, credibilidade e rigor;
- (iii) adequar o desempenho das tarefas que lhes são atribuídas pelos seus superiores hierárquicos e cumprir as instruções destes últimos no respeito pelos canais hierárquicos apropriados;
- (iv) garantir a transparência e a capacidade de diálogo consideradas adequadas no trato diário pessoal com superiores hierárquicos e colegas;
- (v) promover o bom relacionamento interpessoal, de forma a assegurar a existência de relações cordiais e propiciadoras de um bom ambiente de trabalho;
- (vi) garantir a comunicação, registo e partilha de informação interna e facilitar a preservação do conhecimento adquirido ou criado nas atividades desempenhadas.

A omissão, a superiores hierárquicos e/ou colegas, de informações necessárias ao bom e regular funcionamento dos serviços da LAGOS-EM-FORMA e ao adequado desempenho das funções e tarefas que a cada um incumbem, 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, são considerados comportamentos inadequados e violadores do princípio da lealdade e cooperação;

c) Princípio do Sigilo: os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores da LAGOS-EM-FORMA devem guardar absoluto sigilo e reserva relativamente a factos e matérias de que tenham conhecimento no exercício das suas funções, salvo da

informação que, por força de decisão interna ou da legislação em vigor, tenha de ser divulgada ou seja do conhecimento público. O dever de sigillo profissional mantém-se ainda que os seus destinatários deixem de exercer funções na LAGOS-EM-FORMA. O conhecimento acerca dos processos e matérias de intervenção da LAGOS-EM-FORMA é propriedade da Empresa e, como tal, só deve ser partilhado interna e externamente, dentro dos limites de sigillo e de reserva legalmente estabelecidos. A violação do dever de segredo profissional será sancionada nos termos previstos na lei;

- d) Princípio da Transparência no Tratamento de Dados Pessoais:** o tratamento de dados pessoais deve estar subordinado às normas jurídicas vigentes em matéria de dados pessoais, devendo os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores da LAGOS-EM-FORMA pautar a sua conduta no respeito pela legalidade, lealdade e transparência;
- e) Ausência de Abuso de Poder:** os(as) os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores da LAGOS-EM-FORMA devem ser exercer as suas competências unicamente para os fins para os quais as mesmas foram conferidas pelas disposições legais, devendo abster-se de utilizar essas competências para fins que não tenham fundamento legal ou que não sejam motivados pelo interesse público;
- f) Princípio da Justiça, Imparcialidade e Independência:** os(as) os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores da LAGOS-EM-FORMA devem agir com justiça e imparcialidade para com quem se tenham de relacionar ou contactar em virtude do exercício das respetivas funções. 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. A conduta dos(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores da LAGOS-EM-FORMA não deve ser pautada por interesses pessoais, familiares ou por pressões políticas, ou outras, não devendo participar numa decisão na qual os próprios, um dos membros da sua família ou qualquer outra pessoa ou entidade com a qual os mesmos se encontrem especialmente relacionados tenham interesses financeiros ou de outra natureza;
- g) Princípio da Colaboração e Boa-Fé:** os(as) os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores da LAGOS-EM-FORMA devem atuar segundo o princípio da boa-fé, zelo e espírito de cooperação e responsabilidade, tendo em vista a realização do interesse público. Devem, 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. De acordo com o princípio da boa-fé, devem os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores da LAGOS-EM-FORMA 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;

- h) Princípio da Eficiência, Qualidade, Responsabilidade e Diligência:** os(as) os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores da LAGOS-EM-FORMA devem cumprir com zelo, eficiência e de forma dedicada, as responsabilidades e os deveres que lhes sejam atribuídos no âmbito do exercício das suas funções. Devem estar conscientes da importância dos respetivos deveres e responsabilidades, ter em conta as expectativas do público em relação à sua conduta, dentro de padrões genéricos e socialmente aceites, atuar de forma a manter e reforçar a confiança do público e a contribuir para o eficaz funcionamento e a boa imagem da LAGOS-EM-FORMA. Os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores devem atuar no estrito cumprimento dos limites das responsabilidades inerentes às funções que exercem utilizando os meios que tenham sido colocados à sua disposição exclusivamente no âmbito e para efeito do exercício das suas funções;
- i) Princípio da Informação:** os(as) os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores da LAGOS-EM-FORMA 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;
- j) Princípio da Prossecução do Interesse Público:** os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores da LAGOS-EM-FORMA 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;
- k) Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas:** os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores da LAGOS-EM-FORMA devem atuar contra todas as formas de corrupção. Qualquer trabalhador(a) ou colaborador(a) da LAGOS-EM-FORMA que, no exercício das suas funções ou por causa delas, tiver conhecimento, ou suspeita fundada, de comportamentos passíveis de indiciarem infração criminal (nomeadamente, atividades de abuso de informação privilegiada, fraude ou

corrupção), deve comunicar prontamente a situação ao seu superior hierárquico ou através do Canal de Denúncia Interno da LAGOS-EM-FORMA disponível no seu site oficial www.lagosemforma.pt;

- l) Princípio da Melhoria Contínua:** os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores da LAGOS-EM-FORMA são corresponsáveis pelo seu aperfeiçoamento profissional, devendo procurar Informar-se, atualizar-se e obter a formação indispensável à melhor execução das tarefas que lhe forem confiadas, sem prejuízo da responsabilidade que recai sobre os dirigentes de disponibilizarem as orientações e instruções necessárias, de promoverem a formação contínua nos termos da lei, e de incentivarem a formação e valorização profissional dos seus trabalhadores, em áreas temáticas úteis à LAGO-EM-FORMA;
- m) Princípio da Sustentabilidade Ambiental:** os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores da LAGOS-EM-FORMA devem utilizar os recursos de forma racional e eficiente, por forma a mitigar o desperdício, promovendo-se, sempre que legalmente admissível e possível, a opção por soluções mais amigas do ambiente, pela reutilização e pela reciclagem.

4. REGRAS DE ATUAÇÃO INTERNA

4.1. Competência e Responsabilidade

Os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores da LAGOS-EM-FORMA devem cumprir com zelo, eficiência e da melhor forma possível, as responsabilidades e deveres que lhes sejam incumbidos no âmbito no exercício das suas funções.

Devem ser conscientes da importância dos respetivos deveres e responsabilidades intrínsecas às suas funções, comportando-se por forma a manter e a reforçar a confiança dos utentes, contribuindo para o eficaz funcionamento da LAGOS-EM-FORMA, atento às expectativas do público relativamente à sua conduta.

4.2. Relacionamento Interpessoal

As relações entre os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores da LAGOS-EM-FORMA devem basear-se na lealdade, respeito mútuo, cordialidade, partilha de informação e conhecimento, permitindo, assim, um ambiente saudável e de confiança.

Devem ser evitadas todas as condutas que possam afetar negativamente as relações entre os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores e/ou que possam afetar e prejudicar o bom funcionamento e desempenho da sua atividade, assim como quaisquer comportamentos intimidativos, hostis ou ofensivos.

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.

A reserva da intimidade da vida privada é um direito de todos(as) que deverá ser respeitado escrupulosamente, assim como deverá existir uma colaboração assente na reciprocidade e na promoção do trabalho em equipa, e não uma procura de vantagens pessoais em detrimento de colegas.

4.3. Utilização de Recursos

No exercício das suas funções, é obrigação de cada trabalhador(a) zelar pela manutenção do espaço que o(a) rodeia, devendo informar superiormente sempre que detetar alguma anomalia que deva ser corrigida.

Os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores da LAGOS-EM-FORMA devem, ainda, respeitar e proteger os recursos afetos à sua atividade e não permitir a utilização abusiva, por colegas e/ou terceiros, dos serviços e/ou dos equipamentos e/ou das instalações.

Todo o equipamento, recursos ou instalações (tais como espaços físicos, veículos, telemóveis, computadores, internet, e-mail, entre outros), independentemente da sua natureza, apenas podem ser utilizados para o exercício de funções no âmbito de atuação dos(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores da LAGOS-EM-FORMA, salvo se a sua utilização privada, incluindo por terceiros, 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.

Os(as) trabalhadores(as) devem também, no exercício da sua atividade, adotar todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de limitar os custos e as despesas da LAGOS-EM-FORMA, a fim de permitir o uso eficaz e eficiente dos recursos disponíveis.

No caso de cessação da relação entre o(a) trabalhador(a) e a LAGOS-EM-FORMA, o primeiro deverá devolver prontamente à segunda todos os bens que lhe hajam sido cedidos para o desempenho da sua atividade, incluindo chaves, palavras-passe e outras credenciais de acesso a quaisquer plataformas físicas ou digitais.

4.4. Conflito de Interesses

No exercício da sua atividade profissional, os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores da LAGOS-EM-FORMA devem atuar sempre em condições de plena Independência e Isenção, estando, para o efeito, vedada a prática de quaisquer atos suscetíveis de originar, direta ou indiretamente, uma situação de conflito de interesses.

Considera-se conflito de interesses qualquer situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da conduta ou decisão do membro do órgão de administração, dirigente ou trabalhador, nos termos dos artigos 69.º e 73.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual.

Antes do início de funções na LAGOS-EM-FORMA, os(as) trabalhadores(as) declaram a inexistência de conflito de interesses, mediante o preenchimento e assinatura de Declaração de inexistência de conflito de interesses cujo modelo integra o **Anexo I (Mod.PRH.30_0 Declaração Compromisso Conflitos Interesse)** ao presente CÓDIGO DE CONDUTA.

Os(as) trabalhadores(as) que, no decurso do exercício das suas funções, venham a estar numa situação que configure ou seja passível de configurar uma situação de conflito de interesses deverão reportar o facto ao superior hierárquico ou, na sua ausência, ao Responsável pelo Cumprimento Normativo, mediante o preenchimento e assinatura de declaração de existência de conflito de interesses, cujo modelo integra o **Anexo II (Mod.PRH.37_0 Declaração conflito interesses)** ao presente CÓDIGO DE CONDUTA, que toma as medidas adequadas para evitar, sanar ou cessar o conflito.

Sem prejuízo do exposto, os dirigentes e trabalhadores(as) e demais colaboradores da LAGOS-EM-FORMA deverão assinar uma declaração de inexistência de conflitos de interesses nos procedimentos em que intervenham respeitantes às seguintes matérias ou áreas de intervenção: a) Contratação pública; b) Concessão de subsídios, subvenções ou benefícios; c) Licenciamentos urbanísticos, ambientais, comerciais e industriais; d) Procedimentos sancionatórios. Tais declarações deverão seguir, consoante o caso, o modelo que integra o Anexo XIII ao Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual e/ou o modelo a definir por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da Justiça e da Administração Pública, conforme previsto no artigo 13.º do RGPC.

4.5. Acumulação de Funções

Os(as) trabalhadores(as) da LAGOS-EM-FORMA podem acumular outras funções, públicas ou privadas, por conta própria ou por conta de outrem, remuneradas ou não, com as funções que desempenham na LAGOS-EM-FORMA, mediante autorização prévia do Conselho de Administração.

Caso os(as) trabalhadores(as) pretendam exercer outra atividade profissional, para além da atividade profissional que desempenham na LAGOS-EM-FORMA, deverão solicitar, previamente e por escrito, autorização para o efeito, mediante o preenchimento e assinatura do pedido cujo modelo integra o **Anexo III** (Mod.PRH.36_0_ Requerimento acumulação de funções) ao presente CÓDIGO DE CONDUTA.

O Conselho de Administração poderá autorizar a acumulação do exercício de funções na LAGOS-EM-FORMA com funções ou atividades que:

- a) Não sejam legalmente consideradas incompatíveis com as funções desempenhadas na LAGOS-EM-FORMA;
- b) Não sejam desenvolvidas em horário sobreposto, ainda que parcialmente, ao das funções desempenhadas na LAGOS-EM-FORMA ou que sejam suscetíveis de por em causa o correto e adequado desempenho das funções desempenhadas na LAGOS-EM-FORMA, bem como o pontual e integral cumprimento das normas legais e regulamentares aplicáveis e, ainda, das normas internas em vigor na LAGOS-EM-FORMA, em matéria, nomeadamente, de horário de trabalho, horas de início e termo de trabalho diário, intervalos de descanso e dias de descanso semanal;
- c) Não comprometam a isenção e a imparcialidade exigidas pelo desempenho das funções na LAGOS-EM-FORMA;
- d) Não provoquem prejuízo para o interesse público ou para os direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

A título de exemplo, pode suscitar conflito de interesses o exercício de qualquer atividade paralela que:

- a) Possa conflitar com interesses da LAGOS-EM-FORMA;
- b) Seja desenvolvida em áreas relacionadas com a competência funcional do(a) trabalhador(a) e que possa conflitar com o seu dever de lealdade, implicando, designadamente, o exercício para outrem ou por conta própria atividades concorrentes com as da LAGOS-EM-FORMA ou a divulgação de informações referentes à Empresa e aos negócios por esta levados a efeito;

- c) Seja realizada durante o horário de trabalho;
- d) Possa implicar o uso indevido de informação à qual o(a) trabalhador(a) apenas tenha acesso por ser trabalhador(a) da Empresa.

No exercício das funções ou atividades autorizadas, os(as) trabalhadores(as) da LAGOS-EM-FORMA não podem praticar quaisquer atos contrários aos interesses do serviço a que pertencem ou com eles conflitantes. A violação desta regra determina a revogação da autorização para acumulação de funções, constituindo ainda infração disciplinar grave.

Sempre que tal se justifique, as autorizações de acumulações de funções concedidas poderão ser revistas.

4.6. Imagem, Aparência e Higiene

Todos os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores da LAGOS-EM-FORMA, no desempenho das suas funções profissionais, representam a LAGOS-EM-FORMA, pelo que devem zelar pela sua imagem, aparência e higiene pessoal, por forma a preservarem essa mesma imagem da Empresa.

Os(as) trabalhadores(as) que, para o exercício das suas funções, têm fardamento atribuído, deverão utilizá-lo sempre que se encontrem ao serviço da LAGOS-EM-FORMA e zelar para que o mesmo se apresente em boas condições de higiene e apresentação. Sempre que o fardamento se apresente deteriorado, o(a) trabalhador(a) deverá reportar tal situação ao(à) superior hierárquico.

4.7. Saúde e Segurança no Trabalho

A LAGOS-EM-FORMA assegura e promove um ambiente de trabalho saudável e seguro, pelo que todos(as) os(as) trabalhadores(as) deverão colaborar para o cumprimento das regras de Segurança e Saúde no Trabalho estabelecidas, comunicando aos(as) seus(suas) superiores ou à Direção Financeira, Administrativa e Recursos Humanos sempre que se deparem com alguma situação que comprometa ou ponha em risco a segurança de pessoas, instalações, equipamentos e bens da LAGOS-EM-FORMA.

De forma a minimizar a exposição a acidentes que possam causar lesões e doenças graves no local de trabalho, e conforme o disposto no Decreto-Lei n.º 348/93 de 1 de outubro, na sua redação atual, todos(as) os(as) trabalhadores(as) devem zelar de forma, contínua e permanente, pelo exercício da sua atividade em condições de segurança e de saúde, utilizando sempre que a sua função assim o obrigue os Equipamentos de Proteção Individual disponibilizados pela LAGOS-EM-FORMA.

Entende-se como Equipamento de Proteção Individual (EPI) todo equipamento utilizado como ferramenta de trabalho de uso individual, destinado à proteção do(a) trabalhador(a), minimizando riscos que ameaçam a segurança e a saúde no trabalho.

São exemplos de EPI, o capacete de segurança, as luvas de proteção, os protetores auditivos, os aparelhos de proteção respiratória, os óculos de proteção, o vestuário de proteção, o calçado de proteção e equipamentos de proteção individual para trabalhos em altura, entre outros.

Conforme disposto no artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 348/93, de 1 de outubro, na sua redação atual, constituem obrigações do(a) trabalhador(a):

- Utilizar corretamente o EPI de acordo com as instruções que lhe forem fornecidas;
- Conservar e manter em bom estado o EPI que lhe for distribuído;
- Participar de imediato todas as avarias ou deficiências do equipamento de que tenha conhecimento.

4.8. Consumo de Bebidas Alcoólicas, Tabaco e Drogas

É absolutamente proibido o desempenho de quaisquer funções na LAGOS-EM-FORMA sob efeito de bebidas alcoólicas ou drogas ilegais, assim como a sua posse para consumo, venda ou distribuição durante a jornada de trabalho.

É expressamente proibido fumar nas instalações da LAGOS-EM-FORMA, quer seja nos escritórios, corredores, instalações sanitárias, áreas de convívio ou refeitório, sendo apenas autorizado nos locais onde exista indicação clara de permissão.

5. RELAÇÕES EXTERNAS

5.1. Relações com Clientes e Fornecedores

Na relação com clientes e fornecedores, os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores da LAGOS-EM-FORMA devem adotar uma atitude cordial, isenta, profissional, respeitosa, equitativa, e seguindo critérios de objetividade, e prestar, com a celeridade e diligência devidas, a colaboração solicitada.

As informações prestadas pelos(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores devem ser claras, inteligíveis, rigorosas e verdadeiras.

Os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores da LAGOS-EM-FORMA não podem, em nome desta, realizar diligências sem que se encontrem devidamente autorizados para o efeito.

Ao abrigo do disposto no Decreto-Lei n.º 58/2016, de 29 de agosto, os(as) trabalhadores(as) deverão dar prioridade ao atendimento a pessoas idosas, doentes, grávidas, pessoas com deficiência ou acompanhadas com crianças de colo e outros casos específicos com necessidades de atendimento prioritário devidamente enquadrados na legislação.

A LAGOS-EM-FORMA dispõe de Livro de Reclamações nas receções de todas as instalações por si geridas, estando igualmente disponível no seu site oficial o Livro de Reclamações digital. Em todas as receções, os clientes poderão também apresentar sugestões ou reclamações, através do preenchimento de formulário próprio. Os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores da LAGOS-EM-FORMA devem facultar tais livros de reclamações e formulários sempre que um(a) cliente ou fornecedor os solicite.

5.2. Relações com a Comunicação Social e Redes Sociais

Em matéria que se prenda com a atividade e imagem pública da LAGOS-EM-FORMA, os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores não podem, por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação social, conceder entrevistas, publicar artigos de opinião, ou fornecer informações de qualquer natureza que não estejam ao dispor do público em geral, sem que, para qualquer dos casos, tenham obtido autorização prévia da LAGOS-EM-FORMA.

Nos seus contactos com os meios de comunicação social, os trabalhadores e demais colaboradores devem usar de discrição quanto a questões relacionadas com a LAGOS-EM-FORMA.

Os(as) trabalhadores(as) devem, ainda, seja na comunicação social, seja nas redes sociais:

- Zelar pela Imagem da LAGOS-EM-FORMA;
- Não divulgar informação da LAGOS -EM-FORMA que tenha carácter confidencial ou que seja do foro interno;
- Abster-se de divulgar conteúdos que possam ser ilícitos, ofensivos, difamatórios, ameaçadores ou discriminatórios, dos quais possam resultar prejuízos para a imagem, reputação e credibilidade da LAGOS-EM-FORMA e dos(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores;

- Assegurar que o conteúdo dos seus comentários não colide com os valores e princípios éticos da LAGOS-EM-FORMA, abstendo-se, em caso de opiniões polémicas ou que envolvam convicções políticas e/ou religiosas, de envolver a LAGOS-EM-FORMA.

6. OFERTAS INSTITUCIONAIS, CONVITES E BENEFÍCIOS SIMILARES

Os(as) os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores da LAGOS-EM-FORMA devem abster-se de solicitar a particulares, entidades públicas ou privadas, ou deles receber ou aceitar, para si ou para terceiro, ofertas, favores ou outros benefícios.

Quando em representação institucional, os(as) trabalhadores(as) poderão aceitar ofertas de cortesia de valor simbólico.

Os(as) trabalhadores(as) devem comunicar ao seu superior hierárquico sempre que recebam ofertas, no âmbito da representação institucional, informando qual a oferta em causa, a entidade envolvida e qual a atividade ou evento em que participaram.

Os(as) trabalhadores(as) devem manter uma atitude preventiva contra a corrupção, ativa ou passiva, zelando pela boa imagem da LAGOS-EM-FORMA.

7. CONFIDENCIALIDADE E SIGILO

As informações obtidas ao serviço da LAGOS-EM-FORMA são informações confidenciais e privilegiadas, só devendo ser utilizadas pelos(as) trabalhadores(as) no exercício das suas funções. Em qualquer circunstância será permitida a utilização de tais informações para a obtenção de vantagens para si ou para terceiros.

Assim, na vigência da sua relação com LAGOS-EM-FORMA e mesmo após suspensão ou cessação de tal relação, o(a) trabalhador(a) deverá guardar absoluto sigilo sobre quaisquer informações respeitantes à LAGOS-EM-FORMA ou a quaisquer outras pessoas, singulares ou coletivas, nomeadamente:

- Dados de clientes ativos ou inativos;
- Informações sobre procedimentos administrativos, processos judiciais e relatórios;
- Informação sobre oportunidades de negócio ou negócios em curso;
- Informação sobre competências técnicas, métodos de trabalho e de gestão de projetos desenvolvidos pela LAGOS-EM-FORMA.

A violação do acima exposto determinará a instauração de um procedimento disciplinar, o qual poderá culminar com a aplicação de sanções previstas no Código do Trabalho, incluindo, no limite, o despedimento com justa causa.

8. PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

A LAGOS-EM-FORMA atua no estrito cumprimento dos princípios e regras descritos no Regulamento n.º 679/2016, de 27 de abril, que aprova o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (doravante designado por "RGPD") da União Europeia (UE), possuindo uma Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais que estabelece as orientações transversais a todos os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores da LAGOS-EM-FORMA para a adoção de padrões de segurança, proteção de dados pessoais e garantia da legalidade do seu tratamento.

Os(as) trabalhadores(as) que acedam a dados pessoais relativos a pessoas singulares ou coletivas estão, assim, obrigados a respeitar as disposições legalmente previstas no RGPD, não podendo utilizá-los senão para os efeitos impostos ou inerentes às funções que desempenham na LAGOS-EM-FORMA.

São considerados dados pessoais qualquer informação referente a uma pessoa singular identificada e identificável (nome, números de identificação, número de telefone, dados de localização, identificação por via eletrónica ou elementos da identidade física, fisiológica, genética, mental, económica, cultural ou social).

Todos(as) os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores devem proceder à comunicação de qualquer evento que provoque, ou possa provocar, uma quebra de segurança da Informação.

O acesso aos dados pessoais recolhidos deve estar devidamente acautelado, no sentido de apenas poderem aceder aos mesmos os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores da LAGOS-EM-FORMA que, em determinado momento processual, estejam a desenvolver algum procedimento que os legitime.

A violação de dados pessoais é definida como uma violação da segurança que provoque, de modo accidental ou ilícito, a destruição, perda, alteração, divulgação ou acesso, não autorizados, a dados pessoais transmitidos, conservados ou sujeitos a qualquer outro tipo de tratamento.

Os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores da LAGOS-EM-FORMA devem notificar o respetivo superior hierárquico quando detetarem ou suspeitarem da violação de dados pessoais.

Todas as informações relativas à deteção de um incidente de dados pessoais por trabalhador(a) ou colaborador da LAGOS-EM-FORMA ou por meio de outro instrumento de deteção de incidentes devem ser imediatamente remetidas ao Encarregado de Proteção de Dados (EPD) da Empresa através do endereço de correio eletrónico helder.carrico@lagosemforma.pt, a quem devem ser dirigidas também quaisquer dúvidas ou pedidos de esclarecimento acerca do assunto.

Os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores da LAGOS-EM-FORMA são responsáveis disciplinarmente pela violação ou transmissão ilegal dos dados pessoais a que tenham acesso.

9. CIBERSEGURANÇA

Entende-se por cibersegurança todo o conjunto de ferramentas e boas práticas que visam proteger computadores, programas, redes e informações de danos e intrusão ilícita (ciberataques).

A LAGOS-EM-FORMA dispõe de uma Política Geral de Segurança da Informação a qual deve ser conhecida e cumprida por todos os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores da LAGOS-EM-FORMA que utilizam recursos de processamento da informação, nomeadamente computadores, dispositivos móveis, softwares e outros equipamentos ou serviços tecnológicos, sendo da responsabilidade de cada um(a) o seu cumprimento.

São exemplo de boas práticas:

- Evitar abrir e-mails com anexos e links desconhecidos;
- Utilizar passwords fortes (10 caracteres, letras maiúsculas e minúsculas, números e caracteres especiais) e alterá-la frequentemente;
- Ao partilhar um computador de trabalho, utilizar apenas a sua password de acesso aos sistemas e nunca a de colegas, e terminar sempre a sua sessão após a utilização do sistema;
- Não partilhar informação confidencial da empresa online;
- Utilizar apenas dispositivos autorizados pela empresa e, se os perder, informar o EPD através do endereço de correio eletrónico helder.carrico@lagosemforma.pt;

- Navegar sempre em websites HTTPS;
- Não Instalar ou utilizar softwares não autorizados;
- Minimizar janelas ou separadores com informação de dados pessoais dos clientes e bloquear os computadores, mesmo que por breves períodos de ausência;
- Estar alerta para possíveis anomalias dos antivírus e firewall, e, se detetadas, reportar ao encarregado de proteção de dados acima mencionado, nos termos acima referidos.

Em caso de dúvidas relacionadas com a segurança de Informação ou para reporte de um incidente, deverá ser SEMPRE contactado o EPD através do endereço de correio eletrónico helder.carrico@lagosemforma.pt.

Em caso de tentativa de ataque informático poderá também contactar as seguintes autoridades: **Centro Nacional de Cibersegurança** através do email cncs@cncs.gov.pt; **Gabinete Cibercrime do Ministério Público** através do email cibercrime@pgr.pt.

10. CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

Nos termos do RGPC entende-se por corrupção e infrações conexas, os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos 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.

A prática de atos de corrupção e infrações conexas é punida nos termos previstos no Código Penal.

O Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da LAGOS-EM-FORMA, doravante designado por **PPRCIC**, identifica, analisa e classifica os riscos de gestão associados às competências e atividades desenvolvidas pelos departamentos, incluindo os de corrupção, bem como as medidas preventivas e corretivas que permitem reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos identificados.

Ao abrigo do PPRCIC e conforme o disposto no RGPC, a LAGOS-EM-FORMA disponibiliza nos seu site um Canal de Denúncia de Atos de Corrupção ou Fraude, através do link <https://www.lagosemforma.pt/canal-de-denuncias-de-corrupcao>, através do qual os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores da LAGOS-EM-FORMA poderão comunicar, de forma independente e anónima, quaisquer infrações, na aceção do artigo 2.º da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, que estabelece o Regime Geral de Proteção de



Denunciantes de Infrações, doravante designado por **RGPDI**, de que tenham conhecimento, levados a cabo contra ou através da LAGOS-EM-FORMA.

A denúncia pode ter por objeto infrações cometidas, que estejam a ser cometidas ou cujo cometimento se possa razoavelmente prever, bem como tentativas de ocultação de tais infrações.



Para além do referido Canal de Denúncia, sempre que o(a) trabalhador(a) tome conhecimento ou suspeite da prática de qualquer infração na aceção do artigo 2.º do RGPDI, poderá optar por realizar a denúncia recorrendo às entidades prevista no artigo 12.º do RGPDI.

11. PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

11.1. Assédio no Trabalho

A LAGOS-EM-FORMA valoriza as diversas origens dos(as) seus(suas) trabalhadores(as) e demais colaboradores, esforçando-se por criar e manter um local de trabalho onde as ideias podem ser expressas livremente, com confiança, honestidade e respeito mútuo.

A LAGOS-EM-FORMA garante a todos(as) os(as) seus(suas) trabalhadores(as) e demais colaboradores o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, nomeadamente, no acesso ao emprego, formação, promoção ou carreira profissional, e nas condições de trabalho, sendo expressamente proibida qualquer forma de discriminação.

Os destinatários deste CÓDIGO DE CONDUTA devem abster-se de quaisquer condutas ou práticas discriminatórias, intimidatórias ou ofensivas, de natureza física, verbal ou não verbal, diretas ou indiretas, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger o outro, afetar a sua dignidade ou obter vantagens que possam configurar, nomeadamente, a prática de assédio em contexto laboral.

Entende-se por assédio no trabalho o que está definido como tal na lei, designadamente no artigo 29.º do Código do Trabalho, isto é, *“o comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”*.

O assédio moral traduz-se no comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fatores de discriminação, praticado com o objetivo de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

O assédio sexual traduz-se no comportamento de natureza sexual, indesejado por parte da vítima, seja verbal, não verbal ou físico, que afete a sua dignidade ou ambiente de trabalho.

11.2. Proibição de Assédio no Trabalho

A proteção contra o assédio aplica-se a todos(as) os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores da LAGOS-EM-FORMA, independentemente da sua função, categoria profissional, tempo de serviço ou tipo de contrato.

As políticas da LAGOS-EM-FORMA — nomeadamente de recrutamento, remuneração, promoção e condições laborais — são elaboradas em conformidade com os princípios legais da igualdade e da não discriminação, com total rejeição de qualquer prática de assédio.

A LAGOS-EM-FORMA não tolera qualquer tipo de discriminação, baseada em fatores como ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, económica ou social, deficiência, nacionalidade, etnia, religião, ideologia, entre outros, aceltando e respetando o direito à diferença.

É vedada qualquer prática que possa ser legalmente considerada assédio no trabalho, entendido como qualquer comportamento indesejado — com base em fatores de discriminação — que vise ou tenha como efeito constranger, humilhar ou criar um ambiente hostil.

Em cumprimento e para os efeitos previstos na alínea k) do artigo 127.º, n.º 1 do Código de Trabalho, na redação introduzida pela Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto, a LAGOS-EM-FORMA não tolera igualmente quaisquer atos ou comportamentos de assédio no local de trabalho e assume a obrigação de combater a prática de assédio no trabalho, e adotar medidas para prevenir os riscos da prática de assédio no local e ambiente de trabalho.

A proibição do assédio estende-se a todas as fases da relação laboral, incluindo recrutamento, formação, progressão na carreira e condições de trabalho.

Esta proibição aplica-se a todos os membros da organização, desde cargos de administração e chefia até trabalhadores(as) e demais colaboradores sem funções de liderança.

11.3. Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

É dever de todos(as) os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores da LAGOS-EM-FORMA comunicar ao seu superior hierárquico, à Direção Financeira, Administrativa e de Recursos Humanos ou à Administração, quaisquer situações de que tenham conhecimento que violem os princípios da igualdade, da não discriminação ou que configurem assédio no local de trabalho.

Esses comportamentos são considerados infrações graves, estando sujeitos a procedimento disciplinar que poderá culminar com a aplicação das sanções disciplinares previstas no Código do Trabalho, sem prejuízo de eventuais consequências de natureza penal.

Qualquer trabalhador(a) abrangido(a) por este CÓDIGO DE CONDUTA deve adotar uma postura de prevenção, denúncia, combate e eliminação de comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho. Compete à LAGOS-EM-FORMA, no âmbito da prevenção e combate ao assédio moral e sexual:

- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, promovendo um clima de tolerância à diversidade e respeito pela diferença, fazendo uma gestão adequada de conflitos;
- Sensibilizar os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores para a prevenção de comportamentos de assédio no local de trabalho, através de ações de sensibilização;
- Sinalizar, acompanhar e encaminhar todas as situações que indiciem a prática de assédio;

11.4 Procedimento em caso de Assédio

Qualquer trabalhador(a) que se considere vítima de assédio moral, sexual e/ou discriminação no trabalho, deve comunicar esse facto ao seu superior hierárquico imediato, à Direção Financeira, Administrativa e Recursos Humanos ou à Administração da LAGOS-EM-FORMA, que promoverá as diligências internas que se revelem necessárias à averiguação e apuramento dos factos e, se for o caso, à instauração do competente

procedimento disciplinar, nos termos previstos no Código do Trabalho, sem prejuízo da participação criminal dos mesmos junto das entidades competentes.

Sem prejuízo do acima referido, os trabalhadores(as) poderão apresentar denúncia através das seguintes linhas de apoio: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) através do contato 800 204 684 (linha verde); ACT Lisboa, através do contato 213 308 700.

Todos(as) os(as) trabalhadores(as) que tenham conhecimento de práticas que possam configurar situações de assédio, nos termos do presente CÓDIGO DE CONDUTA e da legislação em vigor, devem comunicá-las nos termos acima previstos, e colaborar nos respetivos processos disciplinares ou outros que venham a ser instaurados.

A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, designadamente quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da(s) vítima(s) e do respetivo autor, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial eventualmente existentes.

Quando se conclua que a queixa ou denúncia é infundada ou dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória, em particular quando a própria queixa configura assédio, deve ser promovida a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha.

Os(as) trabalhadores(as) que denunciem situações de assédio, bem como as testemunhas por si indicadas não podem ser alvo de sanções disciplinares pelo ato de denúncia, exceto nos casos em que se prove ter havido má-fé ou falsidade nas declarações prestadas, sem prejuízo do direito ao contraditório.

12. APLICAÇÃO E SANÇÕES POR INCUMPRIMENTO

12.1 Incumprimento e Sanções

Sem prejuízo das responsabilidades penais, contraordenacionais ou civis que dela possam decorrer, a violação do disposto no presente CÓDIGO DE CONDUTA por qualquer trabalhador(a) ou colaborador constitui infração disciplinar, na medida em que seja legalmente enquadrável nesses termos, e poderá originar a competente ação disciplinar.



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.



As sanções a aplicar são as constantes do artigo 328.º do Código do Trabalho, a saber:

- (i) Repreensão;
- (ii) Repreensão registada;
- (iii) Sanção pecuniária;
- (iv) Perda de dias de férias;
- (v) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- (vi) Despedimento sem indemnização ou compensação.

A aplicação de qualquer sanção disciplinar pela LAGOS-EM-FORMA exige o cumprimento de procedimentos e prazos específicos, bem como a observância dos princípios inerentes ao procedimento disciplinar previstos na lei.

As violações do presente CÓDIGO DE CONDUTA que constituam crime de corrupção ou infrações conexas, nomeadamente, recebimento e oferta indevida de vantagem, participação económica em negócio, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito serão punidas nos termos do Código Penal.

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, nos termos previstos no artigo 7.º, n.º 3 do RGPC.

12.2. Dever de Comunicação de Irregularidades

Os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores devem comunicar de imediato quaisquer factos de que tenham conhecimento no exercício das suas funções que indiquem uma prática irregular ou violadora do presente CÓDIGO DE CONDUTA.

As irregularidades devem ser reportadas diretamente junto do seu superior hierárquico, da Direção Financeira, Administrativa e de Recursos Humanos ou da Administração da LAGOS-EM-FORMA.

Quaisquer factos que indiquem uma prática violadora do disposto no artigo 2.º do RGPD devem ser reportados através do canal de denúncia interno da LAGOS-EM-FORMA, nos termos do artigo 8.º do RGPD.

O(A) trabalhador(a) ou colaborador que denuncie quaisquer factos que indiciem uma prática violadora do disposto no artigo 2.º do RGPD I adquire o estatuto de denunciante e goza das medidas de proteção previstas naquele diploma.

12.3. Contributo na aplicação do CÓDIGO DE CONDUTA

A adequada aplicação do presente CÓDIGO DE CONDUTA depende do profissionalismo, consciência e capacidade de discernimento dos(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores da LAGOS-EM-FORMA.

Os(as) trabalhadores(as) 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 DE CONDUTA e assegurar o seu respetivo cumprimento.

13. DISPOSIÇÕES FINAIS

13.1. Divulgação e Monitorização

O presente CÓDIGO DE CONDUTA deve ser divulgado junto de todos(as) os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores, de forma a consolidar a aplicação dos seus princípios e a adoção dos comportamentos nele estabelecidos.

Os dirigentes devem diligenciar no sentido de que todos(as) os(as) trabalhadores(as) e demais colaboradores conheçam o presente CÓDIGO DE CONDUTA e observem as suas regras.

13.2. Compromisso Individual

Todos(as) os(as) trabalhadores(as) da LAGOS-EM-FORMA aderem aos princípios e regras previstos no presente CÓDIGO DE CONDUTA através da assinatura da Declaração de Compromisso cujo modelo integra o **Anexo IV** (Mod.PRH.31_1 Declaração Compromisso) ao presente CÓDIGO DE CONDUTA, a qual deverá ser entregue à Direção Financeira, Administrativa e Recursos Humanos que conste do respetivo processo individual.

13.3. Acompanhamento e Atualizações

O Responsável pelo Cumprimento Normativo é a pessoa responsável por garantir a gestão, acompanhamento e avaliação do cumprimento do presente CÓDIGO DE CONDUTA, exercendo as seguintes funções:

- Prestar esclarecimentos sobre as dúvidas relativas à interpretação e aplicação do CÓDIGO DE CONDUTA;
- Impulsionar medidas de formação e de prevenção de atuação contrária aos princípios e regras do CÓDIGO DE CONDUTA;
- Formular recomendações e propor medidas de melhoria de gestão ética na aplicação do CÓDIGO DE CONDUTA;
- Realizar revisões periódicas do CÓDIGO DE CONDUTA e elaborar propostas de modificação para garantir a sua atualização;
- Acompanhar e verificar a conformidade do cumprimento dos quesitos próprios de funcionamento do Canal de Denúncia Interna, incluindo sobre as garantias de proteção dos denunciantes, deveres de confidencialidade e reserva, cumprimento dos prazos e prevenção de conflitos de interesses;
- Elaborar o relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar, e enviar ao Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) no prazo de 10 dias contados desde a sua elaboração.

O Responsável pelo Cumprimento Normativo exerce as suas funções de modo independente, permanente e com autonomia decisória, devendo-lhe ser assegurados os meios humanos e técnicos necessário são bom desempenho da sua função.

13.4 Divulgação

A LAGOS-EM-FORMA adota as medidas necessárias para garantir a ampla divulgação interna e externa do CÓDIGO DE CONDUTA, na sua página oficial na Internet, no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões.

O CÓDIGO DE CONDUTA é enviado ao Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões.

13.5 Revisão

O presente CÓDIGO DE CONDUTA é revisto a cada 3 anos, e revisto extraordinariamente sempre que ocorra alteração das atribuições ou da estrutura orgânica da LAGOS-EM-FORMA, que justifique a sua revisão.

13.6 Entrada em Vigor

A presente revisão ao CÓDIGO DE CONDUTA entra em vigor no 1.º dia após a aprovação pelo Conselho de Administração.

A LAGOS EM FORMA CONTA COM A COLABORAÇÃO DE TODOS(AS) NA ADOÇÃO DE UMA CONDUTA ÉTICA, ASSENTE NOS PRINCÍPIOS E VALORES PROMOVIDOS POR ESTE CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA PROFISSIONAL.

8. Anexos

Anexo I – Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesse, Incompatibilidades, Impedimentos e Escusa

Anexo II – Declaração de Existência de Conflitos de Interesse

Anexo III – Requerimento para Acumulação de Funções

Anexo IV – Declaração de Compromisso

DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITOS DE INTERESSE, INCOMPATIBILIDADES,
IMPEDIMENTOS E ESCUSA

B
[Handwritten signature]

Nome: _____

Morada: _____

N.º Documento de Identificação: _____ Validade: ____/____/____

Categoria: _____

Serviço: _____

Declaro que:

1. Tenho conhecimento das Incompatibilidades ou Impedimentos previstos na Lei, designadamente:

- Na **Constituição da República Portuguesa**;
- No **Código do Procedimento Administrativo** (artigos 69º a 73º);
- Na **Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas**, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho (artigos 19.º a 24.º);
- No **Decreto-Lei n.º 109-E/2021**, de 9 de dezembro, que cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) e estabelece o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC).

2. O exercício das minhas funções não provocará conflito entre o interesse particular e o interesse público e que pedirei dispensa de intervir em procedimentos quando ocorra circunstância pela qual possa razoavelmente suspeitar-se da minha isenção ou da retidão da minha conduta.

3. A Informação constante da presente declaração é verdadeira e não há qualquer situação de conflito de interesse efetiva, aparente ou possível que seja do meu conhecimento.

4. Caso venha a encontrar-me em situação de incompatibilidade, impedimento ou escusa, dela darei imediato conhecimento à Direção Financeira, Administrativa e Recursos Humanos.

Lagos, _____ de _____ de 20____

Assinatura

Exma. Administração da
Lagos Em Forma – Gestão Desportiva E.M. S.A.

_____ (nome completo), com a categoria profissional de _____, a exercer funções no Departamento _____, declara para os devidos efeitos que, em virtude de _____ (concretizar a situação que no seu entender configura um eventual conflito de interesses inibidor da sua participação no procedimento em causa) considera que o seu envolvimento direto, atentas as funções que lhe são atribuídas, no processo/procedimento/projeto _____, se encontra condicionado(a) por eventual conflito de interesses, pelo que, tendo em conta o plasmado no Código de Conduta e Ética Profissional, na Política de Prevenção e Gestão de Conflito de Interesses, bem assim nas demais disposições legais e regulamentares aplicáveis, não poderá participar no referido processo/procedimento/projeto.

Pede deferimento

_____ (Local), ____ de _____ de _____ (Data)

(Assinatura)

Despacho da Administração:

Deferido

Indeferido

Administração: _____ Data: ____/____/____

Exma. Administração da
Lagos Em Forma – Gestão Desportiva E.M. S.A.

_____ (nome completo),
com a categoria profissional de _____:

Solicito autorização para exercer uma atividade em **acumulação de funções** nos seguintes termos:

- a) Local de exercício da atividade a acumular: _____,
e a função a exercer: _____;
- b) Horário de trabalho a praticar: das _____ horas às _____ horas;
- c) Início da atividade: ____/____/____ Fim da atividade: ____/____/____.

Declaro ainda que não existe conflito com as funções que desempenho na Lagos Em Forma, tendo em conta o plasmado nos capítulos 4.4 e 4.5 do Código de Conduta e Ética Profissional. Mais declaro que me comprometo a cessar de imediato a atividade em acumulação no caso de ocorrência superveniente de conflito de Interesses.

Solicito autorização para exercer uma atividade no **período de férias**, ao abrigo do disposto no artigo 247.º do Código do Trabalho, nos seguintes termos:

- a) O local de exercício da atividade a acumular é _____,
e a função a exercer é _____;
- b) Início da atividade: ____/____/____ Fim da atividade: ____/____/____.

Declaro ainda que não existe conflito com as funções que desempenho na Lagos Em Forma, tendo em conta o plasmado nos capítulos 4.4 e 4.5 do Código de Conduta e Ética Profissional. Mais declaro que me comprometo a cessar de imediato a atividade no caso de ocorrência superveniente de conflito de Interesses.

Pede deferimento,

Lagos, ____ de _____ de _____ (Assinatura)

Parecer do Superior Hierárquico:

Despacho da Administração:

Ass.: _____ Data: ____/____/____

Ass.: _____ Data: ____/____/____

DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO

Eu, _____ declaro sob compromisso de honra, que tomei conhecimento e me comprometo com as normas, os princípios, as obrigações e os deveres constantes nos documentos que me foram entregues pela **LAGOS-EM-FORMA, GESTÃO DESPORTIVA, E.M., S.A.** (doravante "Lagos-Em-Forma") aquando da celebração do contrato de trabalho, nos termos da legislação aplicável e das normas internas em vigor:

- a) *Manual de Acolhimento;*
- b) *Manual Qualidade (quando aplicável);*
- c) *Política de Qualidade;*
- d) *Código de Conduta e Ética Profissional;*
- e) *Plano para a Igualdade;*
- f) *Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas;*
- g) *Regulamento do Controlo de Assiduidade e Pontualidade por Sistema Biométrico;*
- h) *Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais;*
- i) *Código de Conduta no Tratamento e Segurança dos Dados Pessoais;*
- j) *Política Geral de Segurança da Informação;*
- k) *Política da utilização de Sistemas de Videovigilância.*

Mais declaro que, na mesma data, me foi também entregue o **Acordo de Empresa** celebrado entre a Lagos-Em-Forma e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos – SINTAP", atualmente em vigor, e que fui informado, de acordo com o disposto na Cláusula 1.ª, n.º 3 do Acordo de Empresa, que o mesmo me será aplicável caso não expresse a minha oposição, por escrito, ao Conselho de Administração da Lagos-Em-Forma, durante o primeiro mês de vigência do contrato de trabalho.

Para além do cumprimento das imposições legais a que a Lagos-Em-Forma está obrigada, os seus dados pessoais poderão ser utilizados para outros fins, necessitando, para tal, do seu consentimento, que deve ser livre, explícito, inequívoco e informado.

Assim, agradecemos o seu consentimento, ou não, para as seguintes opções:

- a) **Consinto/ Não consinto** que procedam à recolha e utilização do meu endereço de correio eletrónico, no âmbito da participação em ações de formação, em conformidade com o RGPD;
- b) **Consinto/ Não consinto** que seja utilizado o meu endereço de correio eletrónico para o envio de informações e comunicações, bem como os recibos de remuneração;

Confirmação do endereço de correio eletrónico: _____

Lagos, _____ de _____ de 20 _____

Assinatura

