PLANO DE GESTÃO DE RISCOS
DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

Índice

Introdução 3

Enquadramento legal 4

Identificação dos Riscos 6

Medidas Preventivas dos Riscos 8

Ações de Aferição da Efetividade, Utilidade e Eficácia das Medidas Propostas 9

Anexo I (Organograma) 10

Anexo II (Análise de Riscos) 12

Anexo III (Código de Ética e Conduta) 18

Introdução

A gestão do risco é uma atividade que assume um caráter transversal, constituindo uma das grandes preocupações dos diversos Estados e das organizações de âmbito global, regional e local. Revela-se um requisito essencial ao funcionamento das organizações e dos Estados de Direito Democrático.

Na senda da Estratégia Nacional Anticorrupção, foi aprovado o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (Decreto-Lei n.º 109-E/2021).
O referido regime pretende implementar um sistema eficaz ao nível de prevenção de fenómenos de corrupção e infrações conexas

O presente Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, em paralelo com as ações de divulgação das normas e procedimentos internos e do Código de Conduta, passarão a constituir o referencial normativo e de valores pelo qual se pautará a ação quotidiana dos dirigentes e demais colaboradores da Fundação Maria & Oliveira, dando-lhes a conhecer os procedimentos em vigor e as suas responsabilidades.

Enquadramento legal

O crime de corrupção está previsto no Capítulo IV do Título V do Código Penal (CP).

O nº 1 do artigo 372º do CP relativo ao crime de recebimento indevido de vantagem estabelece que "*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 é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.*"

O nº 2 do referido preceito estabelece que "*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, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 600 dias.*"

Significa o supra referenciado que os trabalhadores estão liminarmente impedidos de receber qualquer vantagem que não lhes seja devida, visando ou não a prática de um determinado ato. Trata-se da incriminação da simples aceitação ou solicitação de um qualquer benefício ainda que, no contexto concreto, não esteja envolvida, como contrapartida, uma ação ou omissão, contrárias ou não aos deveres do cargo. Com esta incriminação visa o legislador evitar o risco de que a vantagem implique, ainda que futuramente, uma flexibilização da conduta do trabalhador com claro prejuízo para os princípios da transparência, da justiça e da boa administração.

A corrupção está prevista no Código Penal no artigo 373º na forma passiva, e no artigo 374º na forma ativa.

Na forma passiva é punida com uma pena de um a oito anos, aquele 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.

Caso o ato ou omissão não sejam contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o infrator é punido com pena de prisão de um a oito anos. Na forma ativa, de acordo com o nº 1 do artigo 374º do CP, "*quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu conhecimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a cinco anos*". Se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo o infrator é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.

No contexto da corrupção e criminalidade conexa, há que referir explicitamente o crime de participação económica em negócio previsto no artigo 377º do CP que determina que:

"*1 - 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, é punido com pena de prisão até 5 anos.*

2- O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de ato jurídico-

civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.

3- A pena prevista no número anterior é também aplicável ao funcionário que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Publica ou para os interesses que lhe estão confiados."

Importa ainda considerar, neste contexto, outros crimes previstos no CP, nomeadamente: o tráfico de influências (artigo 335º), o abuso de poder (artigo 382º), e a violação de dever de segredo (artigo 383º).

Extrai-se das disposições penais mencionadas que o dirigente ou trabalhador está impedido, salvo conduta socialmente adequada e conforme usos e costumes, de receber ou solicitar qualquer vantagem ou promessa desta, seja para si ou para terceiro, seja por si ou através de interposta pessoa.

Assim, considerando o quadro legal, bem como as normas éticas aplicáveis, e tendo presente a atividade da FMO, identificaram-se as áreas consideradas mais suscetíveis de geração de riscos e procedeu-se a uma classificação dos mesmos.

Identificação dos Riscos

A FMO é uma Instituição de Solidariedade Social, constituída por tempo ilimitado, que tem por fins, a promoção e proteção social da população idosa e infantil do concelho de Alcobaça.

Os referidos fins devem ser salvaguardados sem compromete a autonomia e independência da Instituição, bem como, dos princípios que balizaram a sua criação e que orientam a sua atividade. Nesses termos, a FMO cooperará, na medida das suas possibilidades e na realização dos seus fins, com quaisquer outras entidades públicas e particulares que o desejem, e, igualmente, promoverá a colaboração e o melhor entendimento com as autoridades e população local, em tudo o que respeita à manutenção e desenvolvimento das obras sociais existentes, designadamente, através de atuações de caracter dinamizador, cultural e recreativo.

Torna-se relevante perceber a forma como se organiza, bem como, os seus principais interlocutores, os quais estão melhor identificados no organograma que se anexa, como Anexo I.

Os riscos, após identificados, devem ser classificados em função do grau de Probabilidade de Ocorrência (PO) e da Gravidade da Consequência (GC), de acordo com a escala seguinte:

Baixa	1
Média	2
Alta	3

Da correlação da classificação atribuída a cada risco, tendo por base os dois indicadores suprarreferidos, obtemos a Graduação do Risco (GR), que pode ser *Fraco*, *Moderado* ou *Elevado*.
Desta escala, concretizada no quadro seguinte, é possível aferir o que deve ser tratado de forma prioritária.

		Probabilidade de Ocorrência (PO)		
		Baixa (1)	Média (2)	Alta (3)
Gravidade da Consequência (GC)	Alta (3)	Moderado (2)	Elevado (3)	Elevado (3)
	Média (2)	Fraco (1)	Moderado (2)	Elevado (3)
	Baixa (1)	Fraco (1)	Fraco (1)	Moderado (2)

Adicionalmente, conseguimos resumir na Tabela infra, os principais riscos identificados, fazendo a análise da Probabilidade de Ocorrência (PO), Gravidade da Consequência (GC) e Graduação do Risco (GR):

Identificação dos Riscos	Riscos			Medidas a Adotar
	PO	GC	GR	
Incumprimento ou cumprimento defeituoso dos deveresfuncionais e profissionais	2	2	2	Realização de ação de formação interna sobre os deveres funcionais e os princípios e regras consignados no Código de Ética e Conduta a que se encontram vinculados os dirigentes e demais colaboradores da FMO
Inobservância de qualquer um dos princípios e regrasconsignados no Código de Ética e Conduta	2	2	2	
Utilização, em proveito próprio ou de terceiros, dos recursos da FMO	1	3	2	
Utilização indevida de informação, nomeadamente através da quebra de sigilo ou da sua adulteração, de forma a obterbenefícios ilegítimos, para si ou para terceiros	1	2	1	
Atuação fraudulenta dos colaboradores com intenção deprejudicar o serviço	1	2	1	
Manuseamento inadequado ou indevido da informação de forma a prejudicar a gestão e a preservação do conhecimento ou que provoque a perda daquela	2	2	2	Normalização de procedimentos atinentes à requisição de elementos
Divulgação de informação incorreta ou inadequada	1	3	2	Manutenção do modelo de verificação hierárquica da informação prestada através dos canais institucionais
Falha do controlo de qualidade dos serviços prestados pela FMO	1	2	1	Manutenção do modelo de verificação hierárquica daqualidade do trabalho desenvolvido

Paralelamente, no Anexo II, listam-se de forma detalhada os potenciais riscos identificados, por âmbito interno, apontando-se as correspondentes medidas a adotar no sentido da sua prevenção e gestão.

Medidas Preventivas dos Riscos

No sentido de desenvolver medidas preventivas dos riscos de corrupção e infrações conexas, importa atentar no modelo explicativo da corrupção que identifica três fatores como uma constante dos casosconhecidos:

a *oportunidade*, a *racionalização* e a *pressão*.

A *oportunidade* para a prática de ato fraudulento faz parte de uma dimensão organizacional e trata-se da que está mais facilmente ao alcance da intervenção dos serviços no sentido de diminuir as fragilidades.

A *racionalização* consiste na adequação mental dos indivíduos, no sentido de racionalizar a sua própriaconduta, de forma a ajustar a conceção de si mesmos de tal forma que o ato praticado não lhes pareçatão condenável. Esta racionalização já faz parte de uma dimensão pessoal, de difícil intervenção por parte dos serviços, a não ser pela constante consciencialização para o problema.

A *pressão* diz respeito ao contexto socioeconómico do indivíduo, faz parte da dimensão pessoal e nãoé possível aos serviços intervir neste fator.

Identificados os riscos e atentas as variáveis inerentes aos atos de corrupção e infrações conexas, importa pensar as ações que pretendem prevenir tais riscos.

A par da criação de normas e procedimentos internos e da divulgação do presente Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, em cada uma das áreas de risco devem ser implementadas as seguintes medidas de acordo com o anexo II:

- Ações de sensibilização para as consequências da corrupção e infrações conexas;
- Aprovação e divulgação de um Código de Ética e Conduta;
- Segregação de funções;
- Promoção de ações de esclarecimento sobre as normas e procedimentos internos;
- Planificação adequada das atividades adjacentes aos processos de contratação a realizar;
- Planificação adequada das atividades adjacentes aos processos de recrutamento a realizar;
- Promoção de ações de formação aos funcionários;
- Verificação, através de controlos internos ou externos, do cumprimento das normas de procedimentos vigentes, por parte dos funcionários.
- Implementação de mecanismos de controlo (relatório ou memorando).

Ações de Aferição da Efetividade, Utilidade e Eficácia das Medidas Propostas

Com o objetivo de se aferir da efetividade, utilidade e eficácia das medidas propostas, a FMO compromete-se a:

- ✓ Criar métodos e definir procedimentos para implementação das medidas preventivas previstas no Anexo II do presente Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas.
- ✓ Criar um grupo de acompanhamento do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas.
- ✓ Divulgar junto dos colaboradores os relatórios decorrentes dos controlos internos ou externos, relativos ao cumprimento das normas de procedimentos vigentes, por parte dos funcionários.
- ✓ No final de cada ano, elaborar um relatório de execução do Plano, o qual deve contemplar:
    - O balanço das medidas adotadas e das medidas por adotar com identificação dos fatores que impediram a sua concretização;
    - A identificação dos riscos que foram reduzidos e dos riscos que se mantêm;
    - A eventual identificação dos riscos não contemplados no Plano;
    - A eventual necessidade de se proceder à revisão do Plano.

No Anexo III encontra o Código de Ética e Conduta

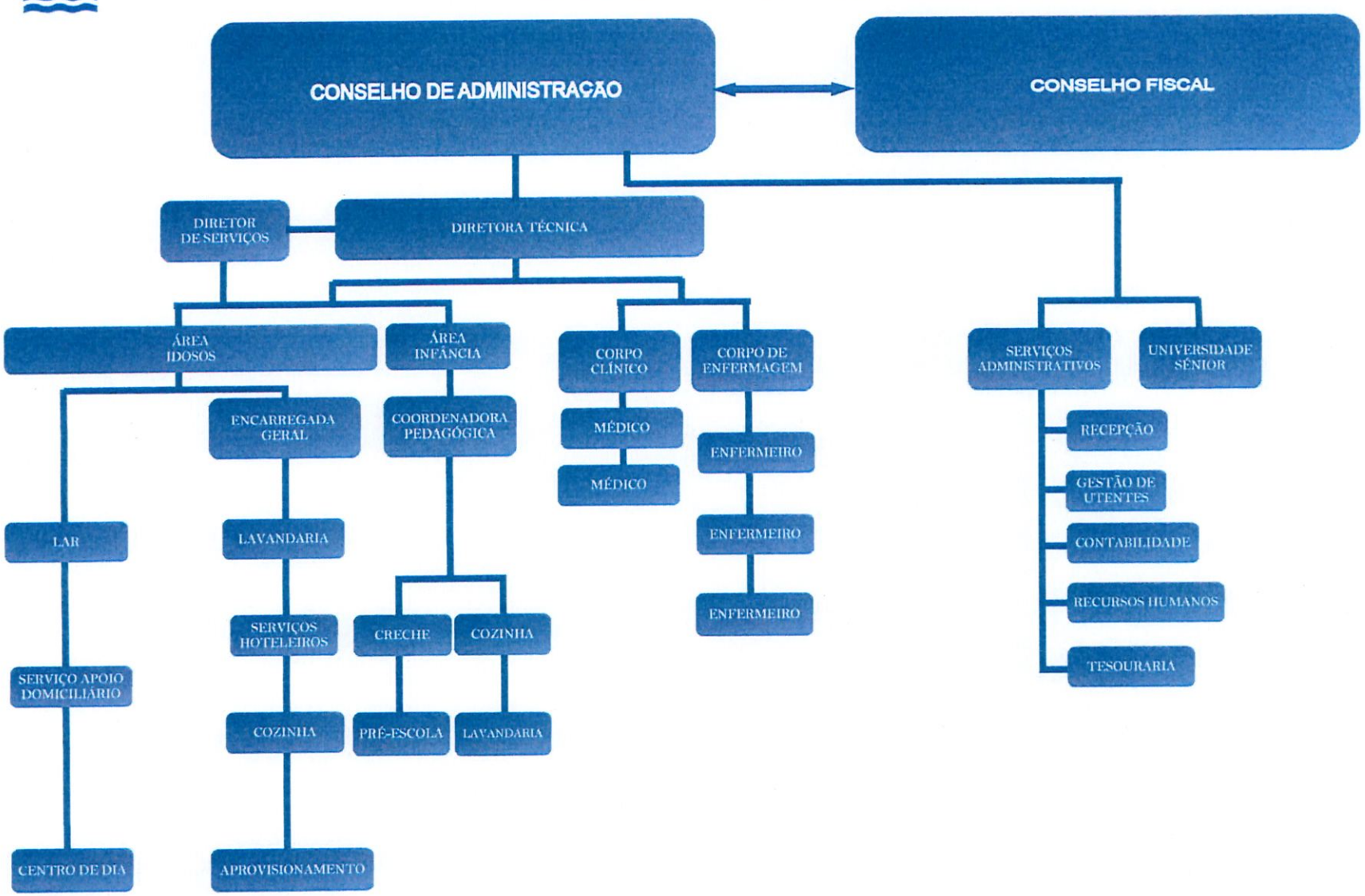
Alcobaça, 25 de Junho de 2024

Aprovado pelo Conselho Executivo na presente data

Anexo I

(Organograma)

ORGANOGRAMA



Alcobaça, 07 de Novembro de 2023

O PRESIDENTE DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO,

JÚLIO JOSÉ GARCIA DUARTE DE MOURA LOURENÇO

Anexo II

(Análise de Riscos)

1) Administração e corpos dirigentes

Identificação dos Riscos	Riscos			Medidas a Adotar
	PO	GC	GR	
Aliciamento para divulgação dedados confidenciaisou não disponíveis ao público	1	2	1	Realização de ação de formação interna sobre os deveresfuncionais e os princípios e regras consignados no Códigode Ética a que se encontram vinculados os dirigentes e demais colaboradores;
Elaboração de normas com vista ao favorecimento ou desfavorecimento de determinado grupo ou individuo	1	3	2	Realização de ação de formação interna sobre os deveresfuncionais e os princípios e regras consignados no Códigode Ética a que se encontram vinculados os dirigentes e demais colaboradores;
Adulteração dos dados para beneficiar interesses privados ou de terceiros	1	2	1	Realização de ação de formação interna sobre os deveres funcionais e os princípios e regras consignados no Código de Ética a que se encontram vinculados os dirigentes e demais colaboradores;
Aliciamento para desvio/apropriação indevida debens	1	3	2	Realização de ação de formação interna sobre os deveresfuncionais e os princípios e regras consignados no Códigode Ética a que se encontram vinculados os dirigentes e demais colaboradores
Aliciamento para divulgação de documentos de trabalho que se encontram nos servidores	1	3	2	Realização de ação de formação interna sobre os deveresfuncionais e os princípios e regras consignados no Códigode Ética a que se encontram vinculados os dirigentes e demais colaboradores
Adulteração de documentos detrabalho que se encontram nos servidores	1	3	2	Realização de ação de formação interna sobre os deveresfuncionais e os princípios e regras consignados no Códigode Ética a que se encontram vinculados os dirigentes e demais colaboradores
Aliciamento para divulgação de credenciais de acesso	1	3	2	Realização de ação de formação interna sobre os deveresfuncionais e os princípios e regras consignados no Códigode Ética a que se encontram vinculados os dirigentes e demais colaboradores

2) Direcção Técnica e/ou Coordenação Pedagógica

Identificação dos Riscos	Riscos			Medidas a Adotar
	PO	GC	GR	
Aliciamento para divulgação dedados confidenciaisou não disponíveis ao público	1	2	1	Realização de ação de formação interna sobre o Código de Ética
Elaboração de normas com vista ao favorecimento ou desfavorecimento de determinado grupo ou individuo	1	3	2	Realização de ação de formação interna sobre o Código de Ética
Adulteração dos dados para beneficiar interesses privados ou de terceiros	1	2	1	Realização de ação de formação interna sobre o Código de Ética
Aliciamento para desvio/apropriação indevida debens	1	3	2	Realização de ação de formação interna sobre o Código de Ética
Aliciamento para divulgação de documentos de trabalho que se encontram nos servidores	1	3	2	Realização de ação de formação interna sobre o Código de Ética

Adulteração de documentos detrabalho que se encontram nos servidores	1	3	2	Realização de ação de formação interna sobre o Código de Ética
Aliciamento para divulgação de credenciais de acesso	1	3	2	Realização de ação de formação interna sobre o Código de Ética

3) Administrativo/financeiro

Identificação dos Riscos	Riscos			Medidas a Adotar
	PO	GC	GR	
Favorecimento ou desfavorecimentoem processos de recrutamento e seleção	1	3	2	Manutenção das medidas de segregação de funções atualmente existentes, com vista à prevenção e eliminação de qualquerrisco de corrupção e/ou favorecimento
Erro, por negligência ou dolo, no processamento dos vencimentos	1	3	2	Manutenção da dupla verificação e validação atualmente existente, com vista à prevenção e eliminação de qualquer risco de corrupção e/ou favorecimento
Erro, por negligência ou dolo, no controlo da assiduidade e da pontualidade	1	2	1	Manutenção das medidas de dupla verificação atualmente existentes, com vista à prevenção e eliminação de qualquer risco de corrupçãoe/ou favorecimento
Erro, por negligência ou dolo, nos processos de Avaliação do Desempenho	1	2	1	Manutenção das medidas atualmente existentes, com vista à prevenção e eliminação de qualquer risco de corrupção e/ou favorecimento
Erro, por negligência ou dolo, na elaboração de Indicadores de Gestão de Recursos Humanos	1	2	1	Manutenção das medidas atualmente existentes, tais como o recurso à consulta dos dados e indicadores constantes das aplicações informáticasexistentes e com recurso à dupla verificação e validação, com vista à prevenção e eliminação de qualquer risco de adulteração de dados
Atrasos nos pagamentos,deficiências de controlo e favorecimento	1	2	1	Manutenção das medidas de dupla verificação atualmenteexistentes
Erro, por negligência ou dolo, nosregistos contabilísticos	1	2	1	Manutenção das medidas de dupla verificação atualmente existentes
Favorecimento ou desfavorecimentode Fornecedores	1	2	1	Manutenção das medidas de dupla verificação atualmente existentes
Assunção de despesas sem prévio cabimento na respetiva dotação orçamental	1	2	1	Manutenção das medidas de dupla verificação atualmenteexistentes

4) Restantes colaboradores

Identificação dos Riscos	Riscos			Medidas a Adotar
	PO	GC	GR	
Aliciamento para desvio/apropriação indevida debens	1	3	2	Realização de ação de formação interna sobre o Código de Ética
Aliciamento para divulgação de credenciais de acesso	1	3	2	Realização de ação de formação interna sobre os deveresfuncionais e os princípios e regras consignados no Códigode Ética a que se encontram vinculados os dirigentes e demais colaboradores
Aliciamento para beneficiar interesses privados ou de terceiros	1	2	1	Realização de ação de formação interna sobre os deveresfuncionais e os princípios e regras consignados no Código de Ética a que se encontram vinculados os dirigentes e demais colaboradores;

Anexo III

(Código de Ética e Conduta)

FUNDAÇÃO MARIA E OLIVEIRA

Código de Ética e Conduta

Código de Ética e Conduta

O Código de Ética e Conduta é um instrumento no qual se inscrevem os valores que pautam a atuação da FMO, bem como os princípios éticos e as normas de conduta a que os seus dirigentes e colaboradores se encontram sujeitos e que devem assumir como intrinsecamente seus.

Este Código tem assim como objetivo dar a conhecer aos seus destinatários, fornecedores, restantes entidades públicas ou privadas e à comunidade em geral, os princípios e valores pelos quais a FMO pauta a sua atividade, fomentando relações crescentes de confiança entre todos, reforçando os elementos identitários da cultura organizacional.

O disposto no presente Código deve ser interpretado de harmonia com as normas legais vigentes em matéria de direitos, deveres e responsabilidades que incidam sobre os seus dirigentes e colaboradores.

Artigo 1.º

Objeto

1 - O presente Código de Ética e Conduta tem por objetivo contribuir para o correto e digno desempenho de funções por parte de todos os dirigentes e colaboradores da FMO, tanto nas relações que estabeleçam entre si como nas que em nome ou em representação desta instituição são estabelecidas com outros organismos, públicos ou privados, ou com os cidadãos em geral.

2 – O presente Código constitui igualmente uma referência no que se refere ao modelo de conduta exigível a todos os dirigentes da FMO, no seu relacionamento com entidades externas e com os cidadãos em geral.

Artigo 2.º

Âmbito Aplicação

O presente código aplica-se a todos os dirigentes e colaboradores da FMO independentemente do seu vínculo ou posição hierárquica que ocupem e do lugar onde exerçam funções.

Artigo 3.º

Princípios e deveres gerais

Os princípios pelos quais se deve pautar a atuação dos trabalhadores da FMO no exercício das respetivas funções são os seguintes:

a) "Princípio da legalidade" - os trabalhadores devem atuar em obediência ao quadro constitucional e legal vigente;

b) "Princípios da justiça e da imparcialidade" - os dirigentes e colaboradores da FMO devem tratar, em qualquer caso, de forma justa e imparcial todos os cidadãos edemais entidades com que se relacionem, atuando de modo neutro e prosseguindo o bem comum;

c) "Princípio da igualdade" - os dirigentes e colaboradores da FMO não podem beneficiar ou prejudicar qualquer pessoa ou entidade em razão da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social, ou de qualquer outro fator que potencie a ocorrência de uma eventual desigualdade de oportunidade ou tratamento;

d) "Princípio da proporcionalidade" - os dirigentes e colaboradores da FMO apenas podem exigir aos cidadãos o indispensável à realização da sua atividade;

e) "Princípios da colaboração e da boa-fé" - os dirigentes e colaboradores da FMO devemcolaborar com quaisquer pessoas ou entidades com as quais se relacionem por formaa alcançar o resultado mais adequado possível ao cumprimento da sua missão, tendo em vista a realização do interesse da comunidade, e devem atuar por forma a não criarobstáculos ou dificuldades injustificáveis àquelas pessoas ou entidades;

f) "Princípio da lealdade" - os dirigentes e colaboradores da FMO devem agir de forma leal, solidária e cooperante, quer entre si, quer com as pessoas e entidades, públicas e privadas, com as quais se relacionam no contexto das funções que lhes estão cometidas;

g) "Princípio da integridade" - os dirigentes e colaboradores da FMO devem pautar a sua conduta por critérios de honestidade pessoal e profissional, não podendo adotar quaisquer atos que possam prejudicar os restantes colaboradores ou as pessoas ou entidades com os quais se relacione;

h) "Princípios da competência e da responsabilidade" - os dirigentes e colaboradores da FMO devem agir de forma briosa e responsável, dedicada e crítica, empenhando-se navalorização profissional e no cumprimento rigoroso da sua missão;

i) "Princípio da urbanidade" – Os dirigentes e colaboradores da FMO devem tratar a todos com quem se relacionam de forma cordial, respeitosa e ponderada, favorecendoa existência de um ambiente de trabalho salutar e de um relacionamento com as demais pessoas e entidades conciliatório e cooperante.

Artigo 4.º

Ambiente organizacional

Os dirigentes e colaboradores da FMO, nas relações entre si, devem fomentar um bom ambiente de trabalho e promover a entreajuda e o trabalho em equipa, adotando uma conduta que se reja pelo respeito mútuo, pelo profissionalismo, pela cordialidade e pelahonestidade.

Artigo 5.º

Mudança e inovação

Os dirigentes e colaboradores da FMO devem desenvolver a sua capacidade de adaptação à modernização dos processos de trabalho e às novas ferramentas de gestão e devem frequentar as ações de formação que lhes forem propostas com vista à aprendizagem contínua, otimizando assim as suas competências.

Artigo 6.º

Gestão da informação

1 - Os dirigentes e colaboradores da FMO devem garantir a comunicação, registo e partilha de informação entre si, no seio da unidade orgânica em que se inserem de forma a facilitar a gestão e a preservação do conhecimento adquirido.

2 – O disposto no número anterior não exime os dirigentes e os colaboradores da FMO de respeitarem o segredo profissional, o segredo estatístico ou o segredo de qualquer outra natureza a que estejam sujeitos por via da lei.

3 – Os dirigentes e colaboradores da FMO só podem utilizar a informação que produzam ou aquela que chegue ao seu conhecimento no exercício das respetivas funções para os fins decorrentes do exercício das mesmas, não podendo utilizá-la em proveito próprio ou de terceiros com os quais se relacionem.

Artigo 7.º

Utilização responsável de recursos

Os dirigentes e colaboradores da FMO, na medida das suas responsabilidades, devem assegurar a proteção e a conservação do património físico, financeiro e intelectual da FMO, devendo os recursos disponíveis ser usados de forma eficiente, com vista à prossecução dos objetivos definidos, não os utilizando, direta ou indiretamente, em seu proveito pessoal ou de terceiros.

Artigo 8.º

Ambiente

Os dirigentes e colaboradores da FMO devem fazer uso de todos os mecanismos que lhes são disponibilizados para reduzir o impacto da sua atividade no meio ambiente, tais como acorreta separação de resíduos, a utilização de papel reciclado ou a utilização responsável da água e da energia.

Artigo 9.º

Relacionamento com outras pessoas e entidades externas

Na sua relação com quaisquer outras pessoas ou entidades, os dirigentes e colaboradores da FMO devem tratar com profissionalismo todos os assuntos que lhes sejam confiados, envidando esforços para maximizar a satisfação dos legítimos interesses e pretensões de todosos públicos com que o serviço se relacione.

Artigo 10.º

Conflito de interesses

1 – Os dirigentes e colaboradores da FMO devem tratar todos os assuntos que lhes sejam confiados de forma imparcial, objetiva e transparente, prevenindo e evitando conflitos de interesses.

2 – Nos casos em que sejam chamados a participar em processo de decisão em que possa existir conflito de interesses, designadamente em razão de relação de parentesco ou de especial relação de amizade ou inimizade com as pessoas ou entidades envolvidas, os dirigentes e colaboradores da FMO devem informar o seu superior hierárquico, de modo a que este assegure que os processos são tratados com respeito pelo disposto no número anterior.

Artigo 11.º

Ofertas, gratificações e vantagens

1 - Os dirigentes e colaboradores da FMO devem abster-se de receber de terceiros quaisquer tipos de gratificações, ofertas ou vantagens que excedam a mera cortesia ou ultrapassem um valor simbólico.

2 - Quaisquer ofertas, gratificações ou vantagens recebidas que não respeitem o previsto no número anterior devem ser comunicadas ao respetivo superior hierárquico, competindo ao beneficiário da oferta efetuar um criterioso juízo sobre o preenchimento ou não daqueles pressupostos por cada oferta recebida.

3 – Sempre que não se enquadrem no disposto no n.º 1, todas as ofertas, gratificações ou vantagens recebidas devem as mesmas ser devolvidas à pessoa ou entidade que as proporcionou.

4 – Quando um dirigente ou colaborador da FMO seja incumbido de entregar a terceiro uma oferta institucional da FMO, deve evidenciar claramente a natureza institucional da mesma.

Artigo 12.º

Imagem

1 - No seu relacionamento com quaisquer pessoas ou entidades, os dirigentes e colaboradores da FMO devem ter sempre presente que a sua opinião é relevante quando a matéria abordadadiga respeito ao seu serviço, quer se encontrem em contexto profissional.

2 – Em decorrência do referido no número anterior, os dirigentes e colaboradores da FMO devem pautar o seu comportamento por atos que não comprometam a imagem do serviço, que é o seu e que forçosamente se reflete na sua própria imagem.

Artigo 13.º

Incumprimento

A violação de quaisquer princípios ou deveres previstos neste código, verificados que sejam os pressupostos legalmente previstos para tal efeito, podem dar origem a responsabilidade disciplinar de quem os haja violado.

Artigo 14.º

Revisão

O presente Código deve ser revisto com a colaboração de todas as unidades orgânicas no período de quatro anos.

Artigo 15.º

Divulgação

O presente Código deve ser divulgado por todos os dirigentes e colaboradores da FMO,através do correio institucional de cada um dos destinatários, devendo ficar à disposição na secretaria para consulta, sendo publicado no sítio da internet da FMO.

Artigo 16.º

Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no sítio da internet da FMO.

Aprovado pelo Conselho Executivo

Alcobaça, 25 de Junho de 2024