



Código de Conduta e Compromisso
Ético

Fundação Côa Parque



FICHA TÉCNICA

TÍTULO: Código de conduta, conforme regime geral da prevenção da corrupção

AUTOR: C^oa Parque - Fundação para a Salvaguarda e Valorização do Vale do C^oa

COORDENAÇÃO: Aida Carvalho

DATA DA EDIÇÃO: março de 2025

DATA DA PRÓXIMA REVISÃO: março de 2028

Histórico de Modificações:

Versão	Data de validação	Histórico de Modificações	Responsável
1.0	Aprovação	Presidente do Conselho Diretivo	Aida Carvalho
2.0	Aprovação	Presidente do Conselho Diretivo	Aida Carvalho



INDICIE

PREÂMBULO	4
I - ÂMBITO.....	5
II- OBJETIVOS.....	6
III- PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS.....	6
IV- COMPROMISSO PARA COM A FUNDAÇÃO CÔA PARQUE	8
V- COMPROMISSO PARA COM OS CLIENTES DA FUNDAÇÃO CÔA PARQUE.....	13
VI - RELACIONAMENTO COM A COMUNICAÇÃO SOCIAL.....	16
VII - PROFISSIONALISMO E RELACIONAMENTO INTERPESSOAL NO TRABALHO	16
VIII - RELAÇÕES ENTRE DIRIGENTES E TRABALHADORES	17
IX-INFRAÇÕES DISCIPLINARES, SANÇÕES E DISPOSIÇÕES ESPECIAIS	18
X - DISPOSIÇÕES GERAIS	28
XI - PUBLICITAÇÃO.....	28



PREÂMBULO

As obrigações de transparência e de responsabilização que recaem sobre a Coa Parque – Fundação para a salvaguarda e valorização do Vale do Côa, também designada por Fundação Coa Parque, enquanto Fundação Pública de Direito Privado a qual tem como fins principais a proteção, conservação, investigação, e divulgação da Arte do Côa, e demais património do Vale do Côa, aliando a capacidade de atração do Museu às visitas públicas à arte rupestre, impondo que o comportamento dos seus trabalhadores e colaboradores seja orientado por princípios de natureza ética e deontológica que traduzam elevados padrões de conduta moral e profissional.

Enquanto entidade pública, a sua atividade requer o mais absoluto rigor e transparência, conferindo a todos os que nela trabalham uma maior responsabilidade no que respeita à sua conduta e desempenho.

Tendo igualmente presente as expectativas acrescidas e cada vez mais exigentes dos cidadãos relativamente à conduta dos trabalhadores dos serviços públicos e, por outro lado, os dilemas éticos que estes eventualmente possam enfrentar no seu dia-a-dia, afigura-se da maior relevância dotar a Fundação Coa Parque de um código de ética e conduta (adiante designado por Código) promotor de uma gestão pelos valores éticos.

No âmbito da nova geração de códigos de ética e conduta, que postula um novo paradigma de abordagem comportamental, é privilegiada uma perspetiva fundamentalmente preventiva, de incentivo à adesão responsável dos trabalhadores às regras de conduta nele enunciadas, através de uma atitude de “compromisso”, em detrimento do enfoque sancionatório clássico, consagrado em sede de outros normativos legais de carácter disciplinar. Sendo os trabalhadores, pessoal e profissionalmente,



responsáveis pelos seus atos, é em sede da consciência individual de cada um que recai o julgamento ético e moral dos mesmos.

Além da dimensão preventiva que perpassa o presente Código, não deixa também de ser reconhecida a sua importância no reforço e complemento das normas legais em vigor, designadamente da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, do Código do Procedimento Administrativo, bem como de outros diplomas.

Nesta conformidade, o presente código de ética e conduta, imbuído dos princípios e valores éticos tradicionais do serviço público, bem como dos valores atuais da responsabilidade social e ambiental, a ter sempre presente na praxis humana, pretende assumir-se como um instrumento orientador da conduta profissional e social dos trabalhadores, contribuindo, desta forma, para a dignificação da função pública, para a credibilidade e prestígio da FUNDAÇÃO CÔA PARQUE e, em último, para o reforço da infraestrutura ética da Administração Pública.

I - ÂMBITO

- 1- O presente código de conduta aplica-se aos trabalhadores da Fundação Côa Parque, independentemente do seu vínculo contratual, função ou posição hierárquica.
- 2- São considerados trabalhadores da Fundação Côa Parque, para efeitos da aplicação do presente código de ética e conduta, todos os que integram o mapa de pessoal da Fundação Côa Parque e nela prestam efetivo serviço, bem como os que se encontram em mobilidade interna, peritos, consultores, estagiários,



prestadores de serviços, na medida em que contribuem, uns e outros, para a prossecução da sua missão.

II- OBJETIVOS

3- O presente código de ética e conduta tem por objetivos:

- A) Orientar os trabalhadores sobre o comportamento expectável em matéria de integridade no exercício das suas funções profissionais, designadamente nas relações internas entre trabalhadores, na sua vida privada e com os clientes da Fundação Côa Parque, estabelecendo para o efeito um conjunto de regras de natureza ética e deontológica.
- B) Constituir um referencial de conduta a observar pelos trabalhadores no seu relacionamento interno e externo.
- C) Contribuir para a afirmação de uma imagem institucional de rigor, competência e integridade.

III- PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

De forma a contribuir para a afirmação de uma imagem institucional de competência, rigor e eficiência, os trabalhadores da Fundação Côa Parque devem pautar o exercício da sua atividade profissional no respeito pelos seguintes princípios:

❖ LEGALIDADE

Os trabalhadores agem em conformidade com a lei e as orientações dos seus superiores hierárquicos em sede laboral e procedem, no exercício das suas funções, de modo a alcançar os fins visados na legislação em vigor.



❖ **FIDELIDADE E INTERESSE PÚBLICO**

Os trabalhadores exercem as suas funções ao serviço exclusivo dos cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo.

❖ **IMPARCIALIDADE**

Os trabalhadores assumem o compromisso de, em todas as situações, se pautarem por rigorosa objetividade e neutralidade, adotando uma postura de equidistância perante assuntos e matérias que possam envolver interesses não convergentes entre os diversos interlocutores.

❖ **INDEPENDENCIA**

Os trabalhadores atuam com imparcialidade e deontologia profissional no exercício das suas funções.

❖ **IGUALDADE**

Os trabalhadores têm sempre presente na sua atividade profissional que todos os cidadãos são iguais perante a lei.

❖ **RESPONSABILIDADE**

Os trabalhadores adotam uma conduta responsável que os prestigie a si próprios e ao serviço público, usam de reserva e discrição e comprometem-se a evitar quaisquer atuações suscetíveis de comprometer a reputação e o eficaz funcionamento da Fundação Côa Parque.



❖ **COMPETÊNCIA**

Os trabalhadores adotam, em todas as circunstâncias, um comportamento correto e de elevado profissionalismo, em que a qualidade dos serviços que prestam aos cidadãos e a eficiência no desempenho das suas funções são os atributos principais da sua ação.

❖ **INTEGRIDADE**

Os trabalhadores não podem, pelo exercício das suas funções, aceitar ou solicitar qualquer compensação, presentes, favor ou vantagem. Comprometem-se a usar da máxima lealdade nas suas relações funcionais, evitando gerar o descrédito dos serviços públicos e a suspeita sobre si próprios e sobre a Fundação Coa Parque.

IV- COMPROMISSO PARA COM A FUNDAÇÃO CÔA PARQUE

4- **Interesse público**

Os trabalhadores, incluindo os autorizados a exercer outra atividade profissional em acumulação, comprometem-se a ter sempre presente o interesse da Fundação Coa Parque, atuando com imparcialidade, deontologia profissional, seriedade, integridade e transparência, evitando originar descrédito para a Direção-Geral e para as funções que desempenham.

5- **Dedicação**

Os trabalhadores comprometem-se a utilizar todos os seus conhecimentos e capacidades no cumprimento dos objetivos e ações que lhes sejam confiadas.



6- Lealdade

Os trabalhadores assumem um compromisso de lealdade para com a Fundação Coa Parque empenhando-se em salvaguardar a sua credibilidade, prestígio e imagem em todas as situações. Para tal, comprometem-se a agir com verticalidade, isenção, empenho e objetividade nas decisões a tomar em seu nome.

7- Aperfeiçoamento e atualização

Os trabalhadores assumem o compromisso de aperfeiçoar e atualizar, de forma contínua, os seus conhecimentos, tendo em vista a melhoria do desempenho profissional e a prestação de melhores serviços.

8- Responsabilidade ambiental

Os trabalhadores comprometem-se a respeitar as normas ambientais existentes e a procurar nas suas ações, tanto quanto possível, reduzir eventuais impactos ambientais negativos.

9- Comunicação

Os trabalhadores que tenham conhecimento de casos de fraude, corrupção ou práticas lesivas dos interesses da Fundação Coa Parque, que possam ter consequências no âmbito da responsabilidade penal ou civil ou que possam afetar negativamente a imagem pública da Direção-Geral deverão denunciá-los tendo em vista o interesse público.

10- Prevenção de conflitos de interesses e incompatibilidades

1. Para efeitos do presente Código, considera-se que existe conflito de interesses sempre que um trabalhador da Fundação Coa Parque tenha um interesse pessoal



ou privado em determinada matéria que possa influenciar, ou indiciar influenciar, o desempenho imparcial e objetivo das suas funções.

2. Entende-se por interesse pessoal ou privado qualquer potencial vantagem para o próprio, cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente ou afim, bem como para o seu círculo de amigos e conhecidos.
3. Todos os trabalhadores da Fundação Côa Parque deverão preencher a Declaração relativa a Conflito de Interesses, constante do Anexo I do presente Código, a qual deverá ser entregue na Direção de Recursos Humanos para constar do respetivo processo individual.
4. Os trabalhadores da Fundação Côa Parque que, no exercício das suas funções, verifiquem encontrar-se perante uma situação passível de configurar um conflito de interesses, devem informar da sua existência aos respetivos dirigentes e declarar-se impedidos ou pedir escusa nos termos legais, conforme Declaração de Impedimento constante do anexo I ao presente Código, do qual faz parte integrante.
5. Constituem fundamentos de impedimento e de escusa e suspeição os previstos nos artigos 69.º e 73.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro.
6. No âmbito da Contratação Pública aplicam-se as normas do Código dos Contratos Públicos bem como o modelo previsto no mesmo Código.
7. Os trabalhadores da Fundação Côa Parque comprometem-se a evitar o surgimento de qualquer situação que possa conduzir a conflitos de interesses e conflitos institucionais, bem como a esforçar-se por ganhar e merecer a confiança e consideração dos cidadãos e serviços da Administração Pública. As situações de conflito de interesses são ponderadas numa perspetiva de prevalência do interesse público.



- a) Existe conflito de interesses sempre que o interesse pessoal ou privado de um trabalhador em determinada matéria interfira, ou seja suscetível de interferir, com os deveres de imparcialidade e objetividade a que está obrigado no exercício das suas funções.
 - b) Entende-se por interesse pessoal ou privado qualquer vantagem de carácter financeiro e patrimonial, como também de ordem pessoal (favor), ainda que potencial para o trabalhador, seus familiares e amigos, no imediato como também no futuro.
8. Os colaboradores da Fundação Cõa Parque que, no exercício das suas funções, sejam chamados a participar em processos de decisão de questões em cujo tratamento ou resultado tenham um interesse pessoal ou privado devem abster-se de participar no processo e informar o seu superior hierárquico, observando-se em geral as proibições específicas previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
9. Não devem ser praticados atos ou adotadas quaisquer decisões unilaterais com impacto na esfera jurídica dos cidadãos por colaborador que se encontre numa situação de impedimento ou numa situação que possa constituir fundamento de escusa ou de suspeição.
10. Os colaboradores da Fundação Cõa Parque estão vinculados a declararem a inexistência de incompatibilidades, nos termos dos procedimentos e condições consignados na legislação em vigor.

11- Acumulação de funções



1. A acumulação com outras funções públicas e/ou com funções ou atividades privadas por parte dos titulares de cargos dirigentes e dos trabalhadores ad Fundação Côa Parque, independentemente da natureza do vínculo, está sujeita às regras previstas no artigo 16.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, e nos termos dos artigos 21.º a 24.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, igualmente na sua redação atual, respetivamente.
2. Os trabalhadores da Fundação Côa Parque privilegiam a dedicação exclusiva no exercício de cargos públicos, podendo acumular atividades remuneradas ou não remuneradas dentro das condições legalmente estabelecidas, sujeitas a comunicação escrita à Presidente do Conselho Diretivo para verificação de incompatibilidades e autorização.
3. Os trabalhadores que se encontram em regime de acumulação de funções devem declarar por escrito ao Conselho Diretivo que as atividades que desenvolvem não colidem sob forma alguma com as funções públicas que desempenham na Fundação Côa Parque, nem colocam em causa a isenção e o rigor que pautam a sua atuação.

12- Reserva e descrição

Os trabalhadores guardam sigilo sobre todos os factos e/ou informações respeitantes à atividade da Fundação Côa Parque, que não se destinem à divulgação pública. A transmissão de informação tem subjacente o princípio geral de que só deve ter acesso a essa informação quem dela necessite para o seu desempenho profissional, não sendo utilizada em proveito pessoal ou de terceiros.



13- Racionalização de recursos

Os trabalhadores comprometem-se a zelar pelos recursos da Fundação Côa Parque, assegurando que os mesmos são utilizados de forma eficiente, racional e responsável e apenas no âmbito do exercício da sua atividade profissional.

14- Probidade e dignidade

Os trabalhadores cumprem as suas funções com integridade e dignidade, evitando qualquer comportamento profissional e social, passível de comprometer o prestígio e a imagem da Fundação Côa Parque.

15- Ponderação exclusiva do serviço público

Os trabalhadores comprometem-se a não utilizar para fins e interesses particulares a posição dos seus cargos e os seus poderes funcionais.

V- COMPROMISSO PARA COM OS CLIENTES DA FUNDAÇÃO CÔA PARQUE

16- Qualidade e eficiência na prestação do serviço público

Os trabalhadores procuram cumprir as missões e executar as funções ou tarefas que lhes sejam confiadas com transparência, rigor e qualidade, através de processos simples e expeditos, de modo que as decisões sejam atempadas, ponderadas e fundamentadas.

1. Os trabalhadores desta Fundação não podem oferecer, solicitar, receber ou aceitar, para si ou para terceiros, quaisquer benefícios, dádivas e gratificações, recompensas, presentes ou ofertas, em virtude do exercício das suas funções, nos termos legalmente previstos, exceto as ofertas entregues ou recebidas por força do desempenho das funções em causa que se fundamentem numa mera relação de cortesia e que tenham valor estimado inferior a 150 euros.



2. O valor das ofertas é contabilizado no cômputo de todas as ofertas de uma pessoa, singular ou coletiva, no decurso de um ano civil.

3. A aceitação de bens de valor estimado igual ou superior a 150 euros, que constituam ou possam ser interpretadas, pela sua recusa, como uma quebra de respeito interinstitucional, devem ser aceites em nome da Fundação Cõa Parque, e entregues ao Secretariado do Conselho Diretivo, que delas mantém um registo de acesso público.

Dever de Comunicação e de Registo

- i) Toda e qualquer oferta, independentemente do seu valor, deve ser comunicada à contabilidade, em prazo nunca superior a 10 dias úteis, que delas mantém um registo de acesso público, incluindo a identificação do doador.
- ii) As ofertas a que se refere o n.º 3 do artigo anterior entregues ao Secretariado do Conselho Diretivo devem posteriormente e sempre que adequado, ser entregues a instituições que prossigam fins de carácter social.
- iii) Os trabalhadores declinarão presentes, benefícios ou vantagens de terceiros, que possam pôr em causa a independência do seu juízo, a liberdade da sua ação e a credibilidade da Fundação Cõa Parque.
- iv) Excetuam-se do disposto no número anterior as ofertas institucionais entregues ou recebidas por força do desempenho das funções em causa que se fundamentem numa mera relação de cortesia e que tenham valor insignificante.
- v) Os trabalhadores da Fundação Cõa Parque combatem veementemente todas as formas de corrupção, ativa ou passiva, com especial acuidade aos favores e cumplicidades que possam traduzir-se em vantagens ilícitas e que constituem formas subtis de corrupção.
- vi) Os trabalhadores da Fundação Cõa Parque exercem as suas funções e as competências que lhe forem atribuídas tendo sempre em conta, única e



exclusivamente, o interesse público e recusando, em qualquer circunstância, a obtenção de vantagem pessoal indevida.

vii) Os trabalhadores da Fundação Côa Parque devem recusar-se a utilizar a sua condição profissional para obterem benefícios ou tratamento preferencial.

viii) Os trabalhadores da Fundação Côa Parque promovem ativamente a aplicação dos instrumentos em vigor de combate à corrupção, nomeadamente o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da Fundação Côa Parque.

17- Isenção e imparcialidade

Os trabalhadores têm presente que todos os clientes são iguais perante a lei, gozando do direito a um tratamento isento e sem favoritismo, nem preconceitos que conduza a discriminações de qualquer natureza.

18- Competência e proporcionalidade

Os trabalhadores agem de modo esclarecido e competente, tendo em vista garantir permanentemente que os direitos e interesses legítimos dos clientes da Fundação Côa Parque são respeitados, que os deveres que lhes são impostos o são em termos justos e em medida proporcional aos objetivos a alcançar.

19- Cortesia e informação

Os trabalhadores são conscienciosos, corretos, corteses e disponíveis no seu relacionamento externo, procurando no contacto presencial, escrito ou telefónico esforçar-se por responder, ressalvando o dever de sigilo nos termos legalmente estabelecidos, de forma completa, rigorosa e oportuna às solicitações apresentadas. Caso não sejam da sua competência, o trabalhador orientará o cliente para o departamento ou serviço competente.



20- Integridade e combate à corrupção

VI - RELACIONAMENTO COM A COMUNICAÇÃO SOCIAL

21- Divulgação de informação

1. Nenhum trabalhador da Fundação Côa Parque pode fornecer informações à comunicação social, por iniciativa própria ou a pedido, sem que esteja para o efeito, prévio e superiormente mandatado.
2. A quem for mandatado, as informações a prestar aos meios de comunicação social assumem carácter informativo, devendo a postura de quem as veicula contribuir para a boa imagem da Instituição que representa.

VII - PROFISSIONALISMO E RELACIONAMENTO INTERPESSOAL NO TRABALHO

22- Responsabilidade social

Os trabalhadores, no exercício da sua atividade profissional, comprometem-se a respeitar os valores da pessoa humana e da sua dignidade, pautando a respetiva conduta por valores éticos, designadamente de Responsabilidade, Integridade, Compromisso e Excelência (valores da Fundação Côa Parque), o que contribui para a credibilidade do serviço público.

23- Solidariedade e cooperação

As relações entre os trabalhadores desenvolvem-se num quadro de permanente cumprimento dos deveres de respeito mútuo, solidariedade, urbanidade, lealdade,



confiança, responsabilidade, colaboração, não discriminação de qualquer natureza e de observância das instruções emanadas dos superiores hierárquicos em matéria de serviço.

24- Sigilo

Os trabalhadores que, devido ao exercício das suas funções, têm acesso a dados pessoais de outros trabalhadores e pessoas comprometem-se a respeitar a vida privada e a integridade destes. A informação considerada confidencial não pode ser transmitida a terceiros não autorizados.

25- Proteção da saúde

Os trabalhadores assumem o compromisso de evitar práticas que ponham em risco a sua saúde e dos demais trabalhadores.

VIII - RELAÇÕES ENTRE DIRIGENTES E TRABALHADORES

- A) Os dirigentes comprometem-se a encorajar os seus trabalhadores a desempenhar as respetivas funções de forma eficiente e com qualidade, apreciação mútua, respeito e cooperação, visando o desenvolvimento da responsabilidade e autonomia dos mesmos.
- B) Os dirigentes procuram, igualmente, assegurar relações de trabalho harmoniosas, promover o espírito de equipa, a motivação dos seus trabalhadores e o reconhecimento do mérito, num ambiente de plena afirmação do primado da competência e da valorização das pessoas.
- C) Os dirigentes comunicam claramente aos seus trabalhadores o que se espera deles em termos de trabalho e dão *feedback* sobre a qualidade do respetivo desempenho profissional, numa perspetiva de melhoria contínua.



- D) Aos dirigentes compete proporcionar aos trabalhadores na sua dependência a informação e promover a formação/autoformação necessárias àquele efeito.
- E) As relações hierárquicas aplicam-se unicamente a instruções de natureza profissional, abstendo-se os dirigentes de pedir aos seus colaboradores a realização de tarefas de natureza privada.

IX-INFRAÇÕES DISCIPLINARES, SANÇÕES E DISPOSIÇÕES ESPECIAIS

Nos termos do artigo 3.º do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (doravante designado por 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”.

Assim sendo, de modo a identificar os referidos crimes e sanções aplicáveis, cumpre apresentar, ainda que de forma abreviada, cada um deles, com vista a permitir saber quais as condutas que podem ser consideradas como corrupção ou infrações conexas.

Deste modo, importa sublinhar, em primeiro lugar, que a maior parte destes ilícitos implica que pelo menos uma das partes envolvidas atue na qualidade de “funcionário¹ público” ou pessoa que esteja vinculada ou represente o Estado, em qualquer um dos seus setores ou organismos.



Por outro lado, através da referência aos crimes de corrupção no setor privado, este novo regime legal procura ainda tutelar o correto funcionamento dos mercados (cfr. Lei n.º 20/2008 de 21 de abril).

Isto posto, vejamos então, em termos simplificados, em que consiste o crime de corrupção e as infrações conexas, enumeradas no RGPC, de modo a identificar os atos suscetíveis de integrar a prática dos referidos crimes e as sanções aplicáveis.

a) Corrupção

Verifica-se o crime de corrupção quando, a um funcionário, é dada ou proposta uma vantagem (patrimonial ou não patrimonial) indevida (mesmo quando este não seja o beneficiário direto, mas sim um familiar ou terceiro) em troca da prática de um ato ou omissão contrários aos deveres do seu cargo. O crime de corrupção passiva é punível com pena de prisão de 1 a 8 anos (artigo 373.º, n.º 1, do Código Penal) e o crime de corrupção ativa é punível com pena de prisão de 1 a 5 anos (artigo 374.º, n.º 1, do Código Penal).

b) Recebimento e oferta indevidos de vantagem

O crime de recebimento e oferta indevidos de vantagem ocorre quando o funcionário, no exercício das suas funções, solicita ou aceita, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe é devida. O crime praticado pelo funcionário é punível com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias (artigo 372.º, n.º 1 do Código Penal). O crime praticado pela pessoa que promete ou entrega a vantagem patrimonial ou não patrimonial ao funcionário é punível com pena de prisão até 3 anos ou pena de multa até 360 dias (artigo 372.º, n.º 2 Código Penal).

c) Peculato

O crime de peculato verifica-se quando um funcionário ilegitimamente se apropria, em proveito próprio ou de terceiro, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções. O crime de peculato é punível com pena de prisão de 1 a 8 anos (artigo. 375.º, n.º 1 do



Código Penal). Se os valores ou objetos forem de diminuto valor, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa (artigo 375.º, n.º 2 e alínea c) do art.º 202.º, ambos do Código Penal).

d) Participação económica em negócio

O crime de participação económica em negócio verifica-se quando um funcionário, 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. Este crime é punido com pena de prisão até 5 anos (artigo 377.º, n.º 1 do Código Penal).

e) Concussão

O crime de concussão ocorre quando um funcionário, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que não lhe seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima. O crime de concussão é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias (artigo 379.º, n.º 1 do Código Penal).

f) Abuso de poder

O crime de abuso de poder ocorre quando o funcionário, ilegitimamente, abusa de poderes ou viola deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa. A prática deste crime é punida com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa (artigo 382.º do Código Penal).



g) Prevaricação

O crime de prevaricação ocorre quando o funcionário, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contraordenação ou disciplinar, conscientemente e contra a lei, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar ato no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce. A prática deste crime é punível com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 120 dias (artigo 369.º, n.º 1 do Código Penal).

h) Tráfico de influência

O crime de tráfico de influência é praticado quando alguém solicita ou aceita, 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. Se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável o agente é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos. Se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável, o crime é punível com pena de prisão até 3 anos ou pena de multa (artigo 335.º, n.º 1 do Código Penal).

Caso o agente dê ou prometa, direta ou indiretamente, vantagem patrimonial ou não patrimonial, a qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira, é punido com pena de prisão até 2 ou 3 anos ou com pena de multa, conforme o fim seja o de obter vantagem lícita ou ilícita, respetivamente (artigo 335.º, n.º 2 do Código Penal).

i) Branqueamento

O crime de branqueamento verifica-se quando alguém converte, transfere, auxilia ou facilita 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, bem como quando alguém ocultar ou dissimular a



verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos.

A prática deste crime é punível com pena de prisão até 12 anos (artigo 368.º-A, n.ºs 1, 3 e 4 do Código Penal). Incorre ainda na mesma pena quem, não sendo autor do facto ilícito de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento dessa ilicitude (artigo 368.º-A, n.º 5 do Código Penal).

j) Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção

O crime de fraude na obtenção de subsídio ou subvenção ocorre quando o agente obtiver subsídio ou subvenção fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexatas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção ou quando omitir, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão.

Além disso, incorre no mesmo crime quem utilizar documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexatas ou incompletas.

A prática deste crime é punível com prisão de 1 a 5 anos, cumulada com multa de 50 a 150 dias (artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro relativo às “Infrações Antieconómicas e Contra a Saúde Pública”).

k) Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado

O crime de desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado ocorre quando alguém utilize prestações obtidas a título de subvenção ou subsídio para fins diferentes daqueles a que legalmente se destinam, bem como quem utilizar prestação obtida a título de crédito bonificado para um fim diferente do previsto na linha de crédito determinada pela entidade legalmente competente.



A prática deste crime é punível com prisão até 2 anos ou multa não inferior a 100 dias (artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro relativo às “Infrações Antieconómicas e Contra a Saúde Pública”).

l) Corrupção ativa com prejuízo do comércio internacional

Verifica-se o crime de corrupção ativa com prejuízo do comércio internacional quando alguém, por si ou por interposta pessoa, der ou prometer a funcionário, nacional, estrangeiro ou de organização internacional, ou a titular de cargo político, nacional ou estrangeiro, ou ainda a um terceiro com o conhecimento daqueles, uma vantagem (patrimonial ou não patrimonial) indevida (mesmo quando este não seja o beneficiário direto, mas sim um familiar ou terceiro) para obter ou conservar um negócio, um contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional.

O crime de corrupção ativa com prejuízo do comércio internacional é punível com pena de prisão de 1 a 8 anos (artigo 7.º, da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril).

m) Corrupção passiva no setor privado

Verifica-se o crime de corrupção passiva no setor privado quando um trabalhador desse setor, por si ou por interposta pessoa, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, uma vantagem (patrimonial ou não patrimonial) indevida ou a sua promessa (mesmo quando este não seja o beneficiário direto, mas sim um familiar ou terceiro) para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais.

O crime de corrupção passiva no setor privado é punível com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias, sendo certo que, se esse ato ou omissão for idóneo a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, a pena será de prisão de 1 a 8 anos (artigo 8.º, da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril).



n) Corrupção ativa no setor privado

Verifica-se o crime de corrupção ativa no setor privado quando alguém, por si ou por interposta pessoa, der ou prometer a trabalhador do setor privado, ou a terceiro com o conhecimento daquele, uma vantagem (patrimonial ou não patrimonial) indevida (mesmo quando este não seja o beneficiário direto, mas sim um familiar ou terceiro) para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais.

O crime de corrupção ativa no setor privado é punível com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, sendo certo que, se esse ato ou omissão for idóneo a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, a pena será de prisão de até 5 anos ou de multa até 600 dias (artigo 9.º, da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril).

Enunciadas, em sentido genérico e abstrato, as situações que podem integrar a prática do crime de corrupção e infrações conexas, bem como as penas legalmente previstas para cada um desses crimes, importa, agora, apresentar quais os riscos de exposição da Fundação Coa Parque a esses crimes:

Assim, tendo em consideração a atividade desempenhada pela Fundação Coa Parque deverá recair especial atenção no que concerne todas as relações estabelecidas com todo o tipo de entidades públicas, em especial:

- Ministérios, Secretarias de Estado, Direções Gerais;
- Segurança Social, Autoridade Tributária, IEPF, I.P., nomeadamente para obtenção de apoios ou benefícios à contratação;
- Câmaras Municipais;
- Escolas ou Agrupamentos Escolares, designadamente no âmbito da apresentação de manuais escolares e outros recursos didáticos;
- Organismos estatais e outras instituições públicas, designadamente para a obtenção ou renovação de licenças administrativas (ambientais, comerciais, etc.); para aprovação de documentos legalmente obrigatórios (planos de higiene, saúde, segurança, etc.); para



expedição e desalfandegamento de mercadorias; financiamentos para desenvolvimento e investigação ou projetos de outra natureza, etc.

- Para obtenção de subsídios ou créditos.

Por todas as razões suprarreferidas, é estritamente proibido a qualquer colaborador prometer, oferecer, conceder, solicitar, aceitar ou receber, direta ou indiretamente, qualquer vantagem pessoal ou comercial injustificada, para si ou para terceiros, nomeadamente na forma de pagamento indevido, doações, presentes, patrocínios, viagens, refeições, hospitalidade ou benefícios impróprios, com o objetivo de obter um tratamento mais favorável ou influenciar o resultado de uma negociação.

Para obtenção de uma informação mais pormenorizada relativamente à identificação dos riscos e respetivas medidas de mitigação, deverá consultar-se o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas publicado na página da internet.

No momento de aferição da concessão ou recebimento de qualquer tipo de vantagem, os colaboradores devem avaliar criteriosamente, à luz da lei e do presente Código, as circunstâncias de tal situação, tendo ainda em consideração que, por vezes, a prática dos crimes supra elencados ocorre sob as vestes de práticas que – aparentemente – são consideradas socialmente aceitáveis.

Por último, cumpre referir que este Código não inclui uma lista exaustiva de todas as situações que podem configurar ilícitos disciplinares, civis ou criminais no âmbito da corrupção e infrações conexas, pelo que todos os colaboradores deverão atuar de acordo com critérios de bom senso, de forma a garantir que as nossas condutas não sejam interpretadas como uma violação das disposições legais em matéria de corrupção e infrações conexas.

Sanções disciplinares



Em caso de violação do presente Código. O incumprimento de qualquer princípio ou regra contidos neste Código implicará a abertura de um procedimento disciplinar, o qual poderá culminar com a aplicação de uma sanção disciplinar nos termos aqui previstos e que seguem, para todos os efeitos, as normas juslaborais. Desse modo, nos termos do artigo 328.º do Código do Trabalho (doravante designado “CT”) a entidade empregadora poderá aplicar as seguintes sanções disciplinares ao colaborador:

- a. Repreensão;
- b. Repreensão registada;
- c. Sanção pecuniária;
- d. Perda de dias de férias;
- e. Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f. Despedimento sem indemnização ou compensação.

Qualquer sanção disciplinar a aplicar deverá ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção pela mesma infração (artigo 330.º do Código do Trabalho). Sem prejuízo da aplicação de qualquer sanção disciplinar, a entidade empregadora, conforme a situação concreta, tem ainda o direito de apresentar queixa-crime contra o colaborador e/ou um pedido de indemnização civil relativamente aos danos que o mesmo tenha causado.

O conhecimento de qualquer situação de violação das disposições constantes do presente Código de Conduta dá lugar à abertura de procedimento disciplinar, nos termos dos artigos 176º e seguintes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas ou nos termos do Código do Trabalho, se e quando aplicável.



Constitui obrigação de todos os trabalhadores, aos quais o presente Código se aplica, denunciar qualquer prática irregular de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal promovidos pelas respetivas entidades competentes.

Regime de proteção ao denunciante e testemunhas

1. Os trabalhadores da Fundação C^oa Parque no exercício das suas funções, e por causa delas, são obrigados, nos termos legais, a comunicar situações da prática de atividades ou comportamentos irregulares, que possam eventualmente configurar ilícitos criminais, disciplinares ou civis.
2. Será garantido um regime específico de proteção para o denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de coação e assédio, garantindo-se a confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade do processo.
3. Os colaboradores que denunciem o cometimento de infrações ao presente Código, de que tiverem conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.
4. A comunicação de situações da prática de atividades ou comportamentos irregulares, que não possam ser relatadas ao superior hierárquico, devem ser comunicadas ao Departamento de Auditoria e Controlo de Gestão (DACG), preferencialmente através do email: alertadeirregularidades@arte-coa.pt



Comunicação de queixas em contexto laboral e informação geral

- 1- As situações que, nos termos da Lei, possam configurar coação e assédio, poderão ser alvo de queixa junto da Autoridade para as Condições do Trabalho e do Ministério da Cultura a efetuar por qualquer pessoa, para os endereços eletrónicos próprios, criados para o efeito, por aquelas entidades.

X - DISPOSIÇÕES GERAIS

1. Os trabalhadores da Fundação Cõa Parque estão vinculados ao disposto no presente Código e, no âmbito da sua atualização, podem propor, sempre que julguem oportuno, iniciativas que contribuam, designadamente, para o reforço dos objetivos de confiança, probidade e integridade.
2. A violação das normas éticas e de conduta constantes deste Código, por parte dos trabalhadores, deve ser reportada superiormente podendo os mesmos incorrer em responsabilidade disciplinar nos termos legais e regulamentares aplicáveis às infrações praticadas.

XI - PUBLICITAÇÃO

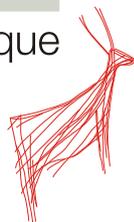
O Conselho Diretivo promoverá a adequada divulgação do presente código de ética e conduta, de forma a consolidar a interiorização dos princípios e valores éticos pelos trabalhadores e a adoção dos comportamentos no mesmo estabelecido.

1. O presente código, bem como todas as suas atualizações é objeto de publicitação na intranet, no site institucional da Fundação Cõa Parque e divulgado junto de todos os trabalhadores através do correio eletrónico institucional e, em particular, junto dos que iniciam funções na organização.



2. O presente Código deve ser revisto, com a colaboração de todas as unidades orgânicas, a cada três anos ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica que o justifique, visando esclarecer eventuais dúvidas dos trabalhadores em termos de conduta profissional e social expetável e a evitar, no âmbito do presente código de ética e conduta, é criada a figura do consultor ético da Fundação Cõa Parque.

Entrada em vigor - O presente Código de Ética e Conduta entra em vigor no dia 01 de março de 2025



Anexo I

DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSE

Identificação do titular

Nome:

Serviço/função:

Telefone:

Email:

Declaração

Declaro que li o Código de Conduta e Compromisso Ético da Fundação Cõa Parque. e que não tenho qualquer tipo de conflito de interesses para o exercício das funções que me foram acometidas na Fundação Cõa Parque.

Declaro que li o Código de Ética e que tenho os seguintes conflitos de interesses para o exercício das funções que me foram acometidas na Fundação Cõa Parque

Detalhe de potenciais conflito de interesses:

Potencial conflito	Detalhe
Interesses financeiros (v.g. ações)	
Património (v.g. bens imobiliários ou outros bens)	
Atividades profissionais anteriores (*)	
Atividades externas atuais, profissionais ou lúdicas (*)	
Atividades do cônjuge/companheiro, profissionais ou lúdicas (*)	
Atividades dos ascendentes,	



descendentes e colaterais até ao 2º grau, profissionais ou lúdicas (*)	
Outros	

(*) Indicar a natureza da função, o nome do organismo/entidade e a sua finalidade/atividade

Certifico por minha honra a veracidade das informações atrás fornecidas. Mais declaro que me comprometo a proceder à respetiva atualização sempre que ocorra uma alteração que o determine.

Data e assinatura: / /



Apreciação dos potenciais conflitos de interesse:

<p>Critérios da apreciação:</p>	<p>A ação desenvolvida pelo trabalhador da Fundação Cõa Parque fora do Museu do Cõa e do PAVC pode colocar em causa o(s) seguinte(s) princípio(s) ético(s):</p> <hr/> <p>Serviço público: <input type="checkbox"/> Colaboração e Boa Fé: <input type="checkbox"/></p> <p>Legalidade: <input type="checkbox"/> Profissionalismo: <input type="checkbox"/></p> <p>Justiça e Imparcialidade: <input type="checkbox"/> Lealdade: <input type="checkbox"/></p> <p>Respeito: <input type="checkbox"/> Integridade: <input type="checkbox"/></p> <p>Proporcionalidade: <input type="checkbox"/> Responsabilidade: <input type="checkbox"/></p>
<p>Fundamentação da apreciação:</p>	
<p>Nome do responsável:</p>	
<p>Assinatura do responsável:</p>	
<p>Data:</p>	

Tomei conhecimento da apreciação em:

Esta declaração deve ser entregue ao responsável Técnico-científico, devendo o colaborador manter cópia do mesmo.

Nota de confidencialidade:

A presente declaração fica arquivada num processo próprio, acessível apenas pelo interessado (exceto se existirem obrigações legais que possam prevalecer).