

Código de Ética e de Conduta da DNA CASCAIS

Nota Introdutória

O presente **Código de Ética e Conduta** é um recurso essencial para aprimorar a qualidade do desempenho dos colaboradores da **DNA Cascais**, além de servir como um guia de valores para a sua interação com os cidadãos, com a própria entidade e os diversos parceiros.

Este Código deve ser interpretado em conjunto com os outros instrumentos reguladores das políticas adotadas pela empresa, bem como com a legislação e normas aplicáveis em cada momento.

O Código tem como objetivo, assim, orientar a forma como a **DNA Cascais** se relaciona com seus colaboradores, como espera que eles interajam uns com os outros e a conduta que todos devem manter no desempenho das suas atividades.

Capítulo I

Âmbito de Aplicação

Artigo 1º.

Âmbito

1. Este Código de Ética e Conduta é aplicável a todos os colaboradores da DNA Cascais, independentemente do tipo de contrato, funções desempenhadas ou posição hierárquica, nas suas interações com indivíduos, entidades, comunicação social, e outras organizações públicas ou privadas, nacionais ou internacionais, que tenham relação com a DNA Cascais.
2. Este Código e a sua implementação servem como referência formal e institucional para a conduta pessoal e profissional de todos os colaboradores, complementando outras disposições legais e regulamentares que também devem ser cumpridas.

Capítulo II

Valores e Princípios Éticos

Artigo 2º.

Princípios Éticos Gerais

1. No exercício das suas funções, e tendo em conta a missão da DNA Cascais, os colaboradores devem atuar de acordo com os princípios da legalidade, do interesse público, do respeito, da equidade, da integridade, da cooperação, da partilha de conhecimento e da busca constante pela melhoria.
2. Cada colaborador será tratado com equidade, nomeadamente através de uma avaliação de desempenho justa, transparente e construtiva, baseada no mérito.
3. Será promovida a igualdade de oportunidades para o desenvolvimento pessoal e profissional, incluindo a possibilidade de rotatividade e flexibilidade de funções, a participação em programas de formação e desenvolvimento, e o incentivo à participação em atividades fora do contexto profissional.
4. Será respeitado o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional de cada colaborador.
5. Um bom ambiente de trabalho será garantido, assegurando o cumprimento

das normas de saúde e segurança em vigor.

6. A comunicação e a partilha de informação entre os colaboradores deverão ser incentivadas.
7. O espírito de equipa, a partilha de objetivos comuns e a cooperação entre os colaboradores deverá ser promovido.

Artigo 3º.

Princípio da Legalidade

Os colaboradores devem atuar em total conformidade com a lei, dentro dos limites das competências que lhes foram atribuídas, garantindo o respeito pelos direitos legítimos de todas as partes envolvidas, tanto interna como externamente.

Artigo 4.º

Corrupção e infrações conexas

1. As pessoas abrangidas por este Código não podem praticar atos suscetíveis de enquadramento nos crimes de corrupção e infrações conexas.
2. Para efeitos do número anterior, 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, previstos no Código Penal.
3. A DNA Cascais procede à identificação, análise e classificação das áreas e fatores de risco de corrupção e infrações conexas associadas à sua atividade e identifica os respetivos mecanismos de mitigação e correção no Plano de Prevenção de Riscos de Gestão, incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas.

Artigo 5º.

Princípio do Interesse Público

1. Os colaboradores devem evitar utilizar as suas competências para fins que não tenham base legal ou que não sirvam o interesse da DNA Cascais.
2. Na sua atuação, os colaboradores devem assegurar que as medidas que propõem ou implementam são apropriadas para alcançar os objetivos pretendidos.

3. Com o interesse público como prioridade, todos os colaboradores são individualmente responsáveis por proteger e promover a imagem da DNA Cascais, devendo desempenhar as suas funções com honestidade, integridade e transparência.
4. Cada colaborador é corresponsável por garantir que a DNA Cascais seja uma referência positiva para o público, destacando-se pela atenção às suas necessidades, pela qualidade do serviço prestado, pela imparcialidade e pela rapidez nas respostas.

Artigo 6º.

Princípio do Respeito e da Equidade

1. As relações entre os colaboradores e entre estes e os particulares devem ser baseadas no respeito mútuo, civilidade, integridade, cortesia e confiança.
2. Ninguém deve ser discriminado com base na sua ascendência, idade, género, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, condição económica, nível de educação, origem ou condição social, capacidade de trabalho, deficiência, doença crónica, nacionalidade, etnia, raça, religião, convicções políticas ou ideológicas, ou profissão.
3. O referido no ponto anterior não invalida o direito a atendimento prioritário nas situações previstas por lei.
4. Todos devem condenar comportamentos de assédio, ou seja, qualquer atitude indesejada e mal-intencionada que tenha como objetivo intimidar, ofender, insultar ou humilhar outra pessoa. O assédio pode ser repetido ou ocorrer numa única ocasião, pode ser verbal ou não verbal, físico ou não, e nem sempre requer presença física.

Artigo 7º.

Princípio da Integridade

1. Os colaboradores devem agir com honestidade pessoal e integridade de carácter, abstendo-se de pedir ou aceitar, para si ou para terceiros, qualquer tipo de ofertas, favores ou benefícios de particulares, entidades públicas ou privadas.
2. O mencionado no ponto anterior não impede que, em representação institucional, os colaboradores possam aceitar ofertas de cortesia.

3. Os colaboradores devem informar o seu superior hierárquico sempre que recebam ofertas no contexto de representação institucional, indicando qual a oferta, a entidade envolvida e a atividade ou evento em que participaram.
4. Os colaboradores devem adotar uma postura preventiva contra a corrupção, seja ativa ou passiva, assegurando a boa reputação da DNA Cascais e dos seus profissionais.
5. Os colaboradores deverão agir para a correção de eventuais erros por si praticados, nomeadamente e consoante o caso, com revisão do procedimento incorreto, apresentação de um pedido de desculpas ou uma explicação adequada.

Artigo 8º.

Princípio da Colaboração e Partilha de Conhecimento

1. A atuação de cada colaborador deve basear-se no princípio da colaboração, fundamentado na boa-fé, fornecendo informações precisas e completas, e aceitando críticas e sugestões como uma oportunidade para melhorar o seu trabalho e a qualidade dos serviços da DNA Cascais.
2. Ao responder a solicitações, os colaboradores devem fornecer respostas completas e exatas, ou, caso o assunto não seja da sua competência, encaminhar o pedido para a pessoa ou entidade adequada.
3. O conhecimento sobre os processos e áreas de atuação da DNA Cascais pertence à empresa e deve ser partilhado, interna ou externamente, apenas dentro dos limites de confidencialidade e sigilo previstos por lei.

Artigo 9º.

Princípio da Melhoria Contínua

1. Espera-se que os colaboradores desempenhem as suas funções com profissionalismo, aplicando as suas competências, conhecimentos e dedicação no cumprimento rigoroso das tarefas que lhes são atribuídas, assegurando que o resultado do seu trabalho seja eficaz e eficiente, de acordo com o esperado.
2. Cada colaborador é corresponsável pelo seu desenvolvimento profissional, devendo procurar manter-se informado, atualizado e adquirir a formação necessária para melhorar a execução das suas tarefas. Isto sem prejuízo da responsabilidade dos dirigentes em fornecer as orientações e instruções

adequadas, promover a formação contínua conforme a lei, e incentivar a formação e valorização profissional dos trabalhadores em áreas relevantes para a DNA Cascais.

Capítulo III

Imparcialidade e dever de lealdade

Artigo 10º.

Conflito de Interesses

1. Quando surgir uma situação que possa, de forma razoável, levantar sérias dúvidas sobre a imparcialidade da sua conduta ou proposta de decisão, o colaborador deve solicitar dispensa de participar no procedimento ou ato em questão.
2. Além das situações previstas no manual de controlo interno, considera-se que a imparcialidade pode ser comprometida nos seguintes casos: Situações que envolvam, direta ou indiretamente, o próprio colaborador ou pessoas com quem tenha laços de parentesco, afinidade, ou para quem atue como representante ou gestor de negócios; Situações em que uma entidade ou organização com a qual o colaborador colabora ou tenha colaborado nos últimos três anos, mesmo em regime de voluntariado ou sem remuneração, seja parte interessada; Situações em que o colaborador ou alguém a quem esteja ligado por laços de parentesco ou afinidade tenha intervindo como perito, representante legal ou tenha emitido parecer sobre o assunto.

Artigo 11º.

Dever de lealdade

Os colaboradores devem manter lealdade à empresa, abstendo-se de realizar negociações em nome próprio ou de terceiros que entrem em concorrência com a mesma, e não divulgando informações sobre a sua organização, métodos de trabalho ou atividades comerciais.

Artigo 12º.

Atividades Científicas e Académicas

1. A participação, a título individual, em atividades de índole científica ou académica, ou em quaisquer outras que envolvam a divulgação ou publicação de dados ou documentos gerados pela DNA Cascais, ou que sejam sua propriedade e não se encontrem disponíveis ao público, requer a autorização prévia do Conselho de Administração.

2. No caso de ser concedida a autorização referida no número anterior, o colaborador deve deixar claro que a sua participação é feita a título pessoal e que não reflete a posição oficial da DNA Cascais relativamente aos temas ou questões abordadas, devendo ainda identificar de forma adequada a fonte da informação.

Capítulo IV

Relações Externas e Relacionamento Institucional

Artigo 13º.

Relações Externas

1. Os contactos, formais ou informais, com outras entidades, sejam elas públicas ou privadas, nacionais ou internacionais, devem seguir as orientações estabelecidas pelo Conselho de Administração.
2. Sempre que seja possível antecipar a realização desses contactos, assim como a sua natureza e finalidade, os colaboradores devem procurar obter previamente as orientações necessárias.
3. Nos casos em que não seja possível prever com antecedência os contactos mencionados no ponto 1, os colaboradores devem evitar comprometer-se com opiniões ou posições institucionais que possam ser interpretadas como oficiais ou definitivas. Posteriormente, devem solicitar aos seus superiores hierárquicos a validação das opiniões ou posições apresentadas.

Artigo 14º.

Relacionamento com Terceiros

1. Os colaboradores devem interagir com terceiros de forma justa, imparcial e isenta.
2. As relações com fornecedores e parceiros devem seguir os mesmos princípios éticos e padrões de conduta que regem as interações com outros colaboradores e com particulares.
3. Os colaboradores da DNA Cascais, que desempenham funções ligadas à aquisição de bens e serviços, devem assegurar que tais aquisições sejam realizadas de acordo com a legislação em vigor, garantindo simultaneamente o cumprimento dos princípios de economia, suficiência, eficácia e celeridade.

Artigo 15º.

Relacionamento com a Comunicação Social

1. A divulgação de informações, seja interna ou externamente, por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação social, só pode ocorrer com autorização e sob orientação do Conselho de Administração da DNA Cascais.
2. As informações fornecidas aos meios de comunicação social devem ser verídicas e de carácter informativo, respeitar os valores culturais e éticos da comunidade e a dignidade da pessoa humana, procurando, sempre que possível, contribuir para a valorização e prestígio da imagem da DNA Cascais.

Capítulo V

Relações Internas

Artigo 16º.

Relações entre Trabalhadores

1. Os colaboradores devem orientar a sua atividade profissional com empenho e envolvimento na missão da DNA Cascais, promovendo e mantendo um clima de confiança. Devem colaborar de forma proativa, partilhar conhecimentos e informações, e fomentar o espírito de equipa, respeitando sempre a estrutura hierárquica.
2. Cada colaborador tem o dever de promover um ambiente de trabalho que favoreça o bem-estar e a produtividade, evitando comportamentos que possam gerar distração, perturbação ou desconforto, que possam afetar negativamente o desempenho dos colegas.

Artigo 17º.

Proteção e Utilização dos Recursos

1. Os colaboradores devem respeitar e salvaguardar o património da DNA Cascais, abstendo-se de utilizar bens, serviços, instalações e equipamentos para fins pessoais ou privados, e não permitindo a sua utilização indevida por terceiros.
2. Os recursos devem ser utilizados de forma adequada e proporcional aos objetivos estabelecidos, sendo responsabilidade dos colaboradores adotar medidas que limitem custos e despesas, promovendo uma utilização mais eficiente dos recursos disponíveis.

Artigo 18º.

Proteção de Dados e Dever de Sigilo

1. Devido à natureza das funções da DNA Cascais, a informação necessária para o processamento de determinados procedimentos é frequentemente de carácter pessoal e/ou confidencial. Por isso, os colaboradores devem assegurar o cumprimento das normas relativas à proteção de dados, evitando a sua divulgação a terceiros.
2. Relativamente à informação digital, todos os colaboradores devem garantir, nos termos legalmente estabelecidos, a proteção dos princípios de confidencialidade, integridade e disponibilidade da informação.
3. O dever de sigilo e proteção de dados estende-se a parceiros e fornecedores, sendo que os colaboradores da DNA Cascais com responsabilidades na gestão desta informação devem garantir que estão asseguradas as condições de confidencialidade da informação partilhada.

Artigo 19º.

Segurança e Saúde no Trabalho

Todos os trabalhadores devem colaborar ativamente na promoção de uma cultura de segurança e saúde na DNA Cascais, sem prejuízo das competências atribuídas ao Conselho de Administração e à Unidade de Recursos Humanos nessa área.

Artigo 20º.

Responsabilidade Social e Ambiental

1. Os colaboradores devem esforçar-se por conhecer e, sempre que possível, participar nas atividades ou iniciativas da DNA Cascais relacionadas com a responsabilidade social e ambiental.
2. Os colaboradores devem sugerir e promover atividades ou iniciativas no âmbito da responsabilidade social e ambiental.

Artigo 21º.

Dúvidas e Omissões

Quaisquer questões relacionadas com a interpretação do presente Código, ou dúvidas que surjam em situações não previstas nele, devem ser reportadas à hierarquia superior e remetidas à Unidade de Recursos Humanos, com o objetivo de melhorar e atualizar este documento.

Artigo 22º.

Incumprimento

1. O presente Código constitui um compromisso por parte de todos os colaboradores para com a DNA Cascais.
2. O seu desrespeito ou incumprimento poderá dar origem a procedimentos legalmente previstos, designadamente de índole disciplinar.

Artigo 23º

Sanções disciplinares

1. Constitui infração disciplinar a violação das regras previstas no presente Código, originando a competente ação disciplinar com aplicação das seguintes sanções: 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 com justa causa.

Artigo 24º

Sanções criminais

A prática de atos que configurem crimes de corrupção e de infrações conexas são puníveis pelo Código Penal e no Regime de Infrações Antieconómicas e Contra a Saúde Pública.

CAPÍTULO VI

Disposições Finais

Artigo 25.º

Publicidade

A DNA Cascais adota as medidas necessárias para garantir a ampla publicidade interna, através do envio por email, e externa do Código, na página oficial na Internet.

Artigo 26.º

Revisão

O código é revisto a cada três anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária da entidade que justifique a revisão dos seus elementos. A revisão do Código opera-se de acordo com o procedimento administrativo previsto para a aprovação.

Artigo 27.º

Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor no 1.º dia após a aprovação pelo Conselho de Administração.