

# CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA

DT PPE 201c



**CENFIM**

CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
DA INDÚSTRIA METALÚRGICA  
E METALOMECÂNICA





## ÍNDICE

<b>MENSAGEM DO DIRETOR</b> .....	<b>3</b>
<b>1. OBJETO E ÂMBITO DE APLICAÇÃO</b> .....	<b>3</b>
<b>2. COMPROMISSO DO CENFIM</b> .....	<b>4</b>
2.1. COM OS PRINCÍPIOS DA RESPONSABILIDADE SOCIAL.....	4
2.2. CLIENTES.....	4
2.3. TRABALHADORES.....	4
2.4. FORNECEDORES.....	5
2.5. CONCORRÊNCIA.....	5
2.6. ENTIDADES PROTOCOLARES.....	5
2.7. AUTORIDADES PÚBLICAS.....	5
2.8. SOCIEDADE.....	5
2.9. MARKETING.....	5
2.10. FORMAÇÃO.....	6
2.11. AMBIENTE E SUSTENTABILIDADE.....	6
<b>3. COMPROMISSO DE CUMPRIMENTO</b> .....	<b>6</b>
3.1. RELACIONAMENTO INTERPESSOAL.....	6
3.2. RESPONSABILIDADES.....	6
3.3. PROFISSIONALISMO E EMPREENDEDORISMO.....	6
3.4. DISCRIMINAÇÃO.....	6
3.5. ASSÉDIO.....	7
3.6. PROTEÇÃO DE DADOS.....	7
3.7. ACESSO A DOCUMENTOS.....	7
3.8. SEGURANÇA E SAÚDE.....	7
3.9. OFERTAS.....	7
<b>4. PRINCÍPIOS ÉTICOS INSTITUCIONAIS</b> .....	<b>7</b>
4.1. SITUAÇÕES PRÁTICAS.....	9
<b>5. COMISSÃO DE ÉTICA E ACOMPANHAMENTO DA APLICAÇÃO DO CÓDIGO</b> .....	<b>9</b>
<b>6. DIVULGAÇÃO E INFORMAÇÕES ADICIONAIS</b> .....	<b>10</b>
<b>7. CONFLITOS DE INTERESSE</b> .....	<b>10</b>
<b>8. CONSEQUÊNCIAS DO INCUMPRIMENTO</b> .....	<b>10</b>
<b>9. ENTRADA EM VIGOR</b> .....	<b>10</b>



## MENSAGEM DO DIRETOR

*O CENFIM – Centro de Formação Profissional da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica, adota um conjunto de princípios de atuação e valores éticos que norteiam a forma como desenvolve a sua Missão e exerce a respetiva atividade.*

*O respeito por tais princípios e valores tem sido fundamental para o estabelecimento e consolidação de relações de confiança com colaboradores e clientes, formandos e empresas, fornecedores e demais partes interessadas.*

*Com efeito, valores como a integridade, a honestidade e o respeito estão, seguramente, na base das referidas relações de confiança, nas quais se fundamenta o sucesso do CENFIM e a sua afirmação como um centro de formação profissional de referência e excelência.*

*Em 2007, o CENFIM editou o seu primeiro Código de Ética. A presente revisão – O Código de Ética e de Conduta - é uma prova da vitalidade deste Centro de Formação, resultando de uma reflexão interna, da iniciativa da Comissão de Ética do CENFIM, que contou com o envolvimento de todas as partes interessadas.*

*Para que este Código constitua um instrumento verdadeiramente útil, deverá ser interiorizado por todos. Espera-se, portanto, a adoção de um compromisso sério por parte de todos e de cada um dos colaboradores do CENFIM com os princípios de atuação enunciados neste Código.*

Manuel Pinheiro Grilo

Diretor

## 1. OBJETO E ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O Código de Ética e de Conduta do CENFIM integra um conjunto de princípios que regem a atividade deste Centro de Formação Profissional e um conjunto de regras de natureza ética e deontológica a observar pelos membros dos Órgãos Sociais e por todos os Trabalhadores, na sua relação com Clientes, Fornecedores bem como nas relações com a sociedade, no desempenho da respetiva atividade profissional.

O Código foi criado com o objetivo fundamental de:

- Partilhar os princípios que orientam a Atividade do CENFIM e as regras de natureza ética e deontológica que devem orientar o comportamento de todos os seus Colaboradores e Órgãos Sociais;
- Promover e incentivar a adoção dos princípios de atuação e das regras comportamentais definidas no que respeita às relações dos Colaboradores e Órgãos Sociais entre si, com o CENFIM, e com as restantes Partes Interessadas;
- Consolidar a imagem institucional do CENFIM de excelência, exigência, responsabilidade e rigor;
- Contribuir para a adequada e correta linha de orientação ética compatível com a excelência profissional, em conformidade com os princípios orientadores legais e estatutários do respeito pela dignidade humana, da igualdade e da justiça, da participação democrática livre e do pluralismo de opiniões e orientações.

O Código de Ética e de Conduta do CENFIM destina-se aos membros dos Órgãos Sociais e a todos os Colaboradores do CENFIM, entendendo-se como tal todos aqueles que tenham celebrado com o CENFIM um contrato de trabalho ou um contrato de prestação de serviços.

A aplicação do presente Código não impede a aplicação simultânea de outras normas de conduta específicas para determinadas funções ou atividades.



## 2. COMPROMISSO DO CENFIM

### 2.1. COM OS PRINCÍPIOS DA RESPONSABILIDADE SOCIAL

O CENFIM compromete-se a:

- Cumprir a lei, os instrumentos de regulamentação coletiva e os regulamentos aplicáveis;
- Respeitar as convenções e declarações reconhecidas internacionalmente;
- Adotar conduta ética no desenvolvimento da atividade de acordo com os princípios aceites de correta ou boa conduta;
- Ter uma atuação transparente, partilha de informação e comportamento aberto na relação com as partes interessadas;
- Reconhecer o direito das Partes Interessadas em serem ouvidas e o dever de reagir por parte do CENFIM;
- Reconhecer os aspetos da responsabilidade social diretos e indiretos do CENFIM tendo em conta todo o ciclo de vida da Formação;
- Adotar o Princípio da Precaução;
- Privilegiar a prevenção da poluição na origem;
- Responsabilizar-se pelas ações e omissões do CENFIM e prestar contas pela conduta face às legítimas preocupações das partes interessadas;
- Integrar os aspetos da responsabilidade social no Sistema de Gestão do CENFIM e no seu processo de tomada de decisão;
- Não-regressão – não utilização das disposições da Norma NP 4469 como fundamento para a redução dos níveis de desempenho em responsabilidade social alcançados pelo CENFIM.

### 2.2. CLIENTES

O CENFIM compromete-se a:

- Tratar os clientes com profissionalismo, respeito e lealdade;
- Proporcionar aos clientes Formação e serviços de excelência;
- Facultar aos clientes as informações necessárias a uma tomada de decisão esclarecida e assegurar o cumprimento escrupuloso das condições acordadas.

### 2.3. TRABALHADORES

O CENFIM compromete-se a:

- Basear a política de gestão de recursos humanos no respeito pela dignidade, diversidade e direitos de cada pessoa;
- Respeitar o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal de cada colaborador;
- Respeitar a liberdade de associação sindical e reconhecer o direito à negociação coletiva;
- Não empregar trabalho infantil e a garantir que, na sua atividade, permanecerá atento ao uso de mão-de-obra infantil, denunciando eventuais situações;
- Dar prioridade à segurança, à saúde e ao bem-estar dos colaboradores.

#### 2.3.1. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

- Tratar cada trabalhador com justiça e potenciar a igualdade de oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional, nomeadamente através de uma avaliação rigorosa e construtiva, da rotatividade e flexibilidade de funções, da participação em programas de formação profissional e do incentivo à participação em atividades extraprofissionais e à participação cívica, valorizando o voluntariado;
- Não admitir quaisquer comportamentos discriminatórios na contratação, remuneração, acesso à formação, promoção, cessação de contrato ou reforma, em função da raça, sexo, orientação sexual, classe social, nacionalidade, idade, deficiência, religião, associação, sindicato ou filiação partidária.

### 2.3.2. ASSÉDIO

- Proibir quaisquer atos que possam configurar assédio, quer moral (nomeadamente mobbing), quer sexual (comportamentos indesejados de carácter sexual, sob a forma verbal, não verbal ou física), 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.
- Não sancionar disciplinarmente, os colaboradores que reportem a prática de tais situações, bem como as testemunhas por si indicadas, a menos que atuem com dolo.
- Não envolver ou apoiar a utilização de trabalho forçado.

### 2.3.3. PROTEÇÃO DE DADOS

- Respeitar a privacidade e a integridade da pessoa, em conformidade com a legislação nacional e comunitária, relativa à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais pelo CENFIM.

### 2.4. FORNECEDORES

O CENFIM compromete-se a:

- Escolher os fornecedores com base em critérios claros e imparciais;
- Tratar os fornecedores com respeito, nomeadamente honrando os compromissos com eles assumidos.

### 2.5. CONCORRÊNCIA

O CENFIM compromete-se a:

- Respeitar as regras e critérios de mercado promovendo a sã e leal concorrência;
- Relacionar-se com os concorrentes de forma cordial e promover o respeito mútuo, nomeadamente pelos direitos de propriedade intelectual de cada um.

### 2.6. ENTIDADES PROTOCOLARES

O CENFIM compromete-se a:

- Atuar de forma a proteger os interesses e gerar mais valor para as Entidades Protocolares;
- Garantir o rigor, a veracidade e a tempestividade da informação disponibilizada às Entidades Outorgantes do Protocolo.

### 2.7. AUTORIDADES PÚBLICAS

O CENFIM compromete-se a:

- Respeitar e zelar pelo cumprimento das normas legais e regulamentares aplicáveis à atividade do CENFIM, nomeadamente da Formação Profissional, ambientais e segurança e saúde.
- Prestar às Autoridades Públicas a colaboração necessária ao exercício das suas atividades, nomeadamente através da disponibilização atempada da informação que tenha sido solicitada.

### 2.8. SOCIEDADE

O CENFIM compromete-se a promover e participar em iniciativas que visem estimular a consciência social de todos e que tenham por objetivo a promoção da responsabilidade social das empresas, e em especial naquelas que contribuam para o desenvolvimento sustentável da Sociedade de Informação.

### 2.9. MARKETING

- O CENFIM compromete-se a: A conduzir de forma verdadeira, que não engane ou leve a enganar, a política de Marketing do CENFIM mantendo-a consistente com as leis aplicáveis.
- Promover a imagem e a Formação a nível interno e externo e proceder à sua comercialização, sem apontar os defeitos e deficiências dos seus concorrentes.



## 2.10. FORMAÇÃO

O CENFIM compromete-se a:

- Tendo em consideração as características especiais da Missão do CENFIM, a formação de jovens e adultos, a adotar as melhores práticas pedagógicas e andragógicas e atender aos princípios da formação profissional, no que diz respeito à cidadania e à transmissão de saberes, nomeadamente os cognitivos, psicomotores e afetivos, desde a conceção dos seus cursos, ao acompanhamento dos formandos.

## 2.11. AMBIENTE E SUSTENTABILIDADE

O CENFIM compromete-se a:

- A defender o ambiente, de acordo com a sua Política e respeitando as normas de ambiente internas e a legislação nacional e internacional;
- Integrar a sustentabilidade em todos os processos de decisão do CENFIM a todo o momento e em todas as atividades desenvolvidas, na sua gestão corrente e estratégica, sendo tais políticas divulgadas em Relatórios de Sustentabilidade anuais.

## 3. COMPROMISSO DE CUMPRIMENTO

Todos aqueles que celebrem, com o CENFIM, um contrato de trabalho ou um contrato de prestação de serviços ou de outra natureza deverão assumir o compromisso de cumprimento deste Código de Ética e de Conduta, nomeadamente comprometem-se a:

- Segredo profissional sobre os factos/dados cujo conhecimento lhe advenha do exercício das suas funções;
- Seja qual for a finalidade, não divulgar, utilizar, em proveito próprio ou alheio, diretamente ou por interposta pessoa, do conhecimento que tenha desses factos/dados;
- Não copiar ou alterar, no todo ou em parte, a informação classificada como confidencial;
- A respeitar e a cumprir as regras instituídas pelo CENFIM quanto à confidencialidade da informação;
- Manter o dever de segredo profissional ainda que deixe de prestar serviços ao CENFIM.

### 3.1. RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

Assumir um comportamento de honestidade, respeito, cooperação e clareza de comunicação para os restantes colaboradores e todos aqueles que se relacionam com o CENFIM, contribuindo assim para a manutenção de um bom ambiente de trabalho.

### 3.2. RESPONSABILIDADES

- Respeitar os valores do CENFIM e os princípios vertidos neste Código, quer nas relações internas, quer externas;
- Pautar a sua atuação pelo cumprimento estrito dos limites de responsabilidades atribuídos;
- Reportar quaisquer irregularidades (comportamentos ou circunstâncias) que possam colocar em causa o desenvolvimento do negócio ou a boa imagem do CENFIM.

### 3.3. PROFISSIONALISMO E EMPREENDEDORISMO

- Atuar de forma responsável e rigorosa e procurar aperfeiçoar e atualizar os conhecimentos, com o objetivo de melhoria contínua das capacidades profissionais;
- Contribuir para os negócios de forma consistente, criativa e empenhada.

### 3.4. DISCRIMINAÇÃO

Evitar qualquer discriminação entre pessoas, com base na nacionalidade, no sexo, na raça, na cor, na origem étnica e social, nas características genéticas, na língua, na religião ou crença, nas opiniões políticas ou qualquer outra opinião, na pertença a uma minoria nacional, na propriedade, no nascimento, numa deficiência, na idade ou orientação sexual.



### 3.5. ASSÉDIO

- Rejeitar quaisquer comportamentos intimidatórios, assumindo, cada um, o dever de comunicar à Comissão de Ética quaisquer situações de que tenha conhecimento ou fundada suspeita, que o afete ou a qualquer outro colaborador do CENFIM e que possam configurar assédio.
- A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo de eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei e confere à vítima o direito de indemnização.

### 3.6. PROTEÇÃO DE DADOS

- Cumprir o estipulado na **IT PPE 201** (Regras para o Tratamento de Dados Pessoais) e no **DT PPE 203** (Política de Privacidade do CENFIM).
- No âmbito da Segurança da Informação, a promover e a pôr em prática medidas técnicas e organizativas definidas pelo CENFIM, para proteger os dados pessoais contra a perda e destruição, acidental ou ilícita, a alteração, a difusão ou o acesso não autorizado, e contra qualquer forma de tratamento ilícito.

### 3.7. ACESSO A DOCUMENTOS

- Tratar os pedidos de acesso aos documentos em conformidade com as regras do CENFIM e com os princípios e limites gerais regulamentados;
- Se o colaborador não puder dar cumprimento a um pedido verbal de acesso a documentos, a pessoa será aconselhada a formalizar o pedido por escrito.

### 3.8. SEGURANÇA E SAÚDE

Desempenhar as suas tarefas com o máximo de segurança, comprometendo-se a cumprir todas as regras internas, normas e legislação nacional e internacional, relativos à Segurança e Saúde no Trabalho.

### 3.9. OFERTAS

Dar conhecimento ao Responsável pelo Cumprimento Normativo no âmbito do Mecanismo de Prevenção da Corrupção das ofertas/bens recebidas em virtude das funções desempenhadas deverão sempre ser registadas e não exceder o valor máximo de 150 euros.

## 4. PRINCÍPIOS ÉTICOS INSTITUCIONAIS

O CENFIM promove os valores da transparência e da integridade em todas as suas atividades e adota uma conduta assente nos princípios éticos da justiça e equidade, do respeito pela dignidade da pessoa humana e da responsabilidade profissional, social e ambiental, que se concretiza em normas, deveres e atitudes que se consubstanciam nos seguintes princípios:

**Serviço Público** – atuar em qualquer circunstância para servir exclusivamente o bem comum e os cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre quaisquer outros interesses em presença.

- ✓ Enquanto representante do CENFIM atuar dentro dos limites estabelecidos, acautelar a consistência, coerência e transparência em todos os canais de comunicação internos e externos.
- ✘ Em circunstância alguma, usar a marca e/ou recursos do CENFIM para propósitos particulares.

**Legalidade** – Atuar em obediência ao quadro constitucional e legal vigente.

- ✓ Respeitar e cumprir as normas legais e regulamentares que norteiam a atividade do CENFIM e reportar qualquer não conformidade ou ilegalidade detetada.
- ✘ Não participar ou consentir, ativa ou passivamente, por ação ou omissão, em práticas suscetíveis de constituir qualquer violação da lei.

**Justiça e Imparcialidade** – Tratar, em qualquer caso, de forma justa e imparcial todos os cidadãos e demais entidades com que se relacionem, atuando de modo neutro e prosseguindo o bem comum.

- ✓ Agir tendo em vista a realização do interesse da comunidade, e atuar por forma a não criar obstáculos ou dificuldades injustificáveis àquelas pessoas ou entidades.

- ❌ Descurar, em caso algum, situações que configurem a violação da justiça e imparcialidade.

**Igualdade** – Promover a igualdade de oportunidades de toda a comunidade educativa, sem qualquer tipo de discriminação, dependência ou subordinação, promovendo o respeito pela dignidade humana, garantindo o cumprimento dos direitos das pessoas com deficiência ou necessidades especiais e o reconhecimento do mérito de todos os membros da comunidade educativa.

- ✓ Respeitar a identidade própria de cada trabalhador/ formando/ prestador de serviço/ outras entidades, mas exigir que cumpram os deveres estipulados neste Código.
- ❌ Em circunstância alguma, permitir atuações que não respeitem os direitos e a diversidade de cada um e que configurem preconceito ou discriminação injustificada.

**Colaboração e boa-fé** – Colaborar com quaisquer pessoas ou entidades com as quais se relacionem por forma a alcançar o resultado mais adequado possível ao cumprimento da sua missão.

- ✓ Prosseguir atitudes de abertura e transparência agindo sempre segundo o princípio de boa-fé.
- ❌ Não aceitar participar em processos que possam gerar situações de potencial conflito de interesses.

**Lealdade e Espírito de equipa** – Agir de forma leal, solidária e cooperante com as pessoas e entidades, públicas e privadas, com as quais se relacionam no contexto das funções que lhes estão associadas, favorecendo a existência de um ambiente de trabalho salutar em equipa.

- ✓ Assegurar o reforço contínuo de um ambiente de trabalho seguro, saudável e produtivo, designadamente através de ações de sensibilização, formação e partilha de boas práticas.
- ❌ Em circunstância alguma, tolerar comportamentos, mesmo que subtis, que concorram para prejudicar o bem-estar no local.

**Integridade e ética** – 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.

- ✓ Prever o impacto das suas declarações, designadamente fora do CENFIM, tendo sempre em atenção o alcance que a informação pode ter nos media e nas redes sociais.
- ❌ Enquanto líder, impedir, de forma não fundamentada, processos de mobilidade, participação em ações de formação.

**Competência e Responsabilidade** – Agir de forma briosa e responsável, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional e no cumprimento rigoroso da sua missão.

- ✓ Procurar ativamente o desenvolvimento profissional que concorra para a atualização contínua das competências essenciais, retirando o melhor aproveitamento das oportunidades propiciadas pelo CENFIM.
- ❌ Não utilizar os recursos do CENFIM para fins pessoais nem de forma irresponsável.

**Urbanidade** – Tratar a todos com quem se relacionam de forma cordial, respeitosa e ponderada, favorecendo um relacionamento conciliatório e cooperante com as demais pessoas e entidades.

- ✓ Atuar com correção, afabilidade e brio profissional nas relações com clientes, respeitando os seus direitos, sensibilidades e diversidade.
- ❌ Nunca incluir mensagens depreciativas na comunicação formal e informal relativamente a qualquer trabalhador/ fornecedor ou cliente do CENFIM.

**Focalização nos resultados** – Orientar as ações para a prossecução dos objetivos estabelecidos pelo CENFIM, otimizando os recursos disponíveis tendo em vista a potencialização dos resultados.

- ✓ Reconhecer e viver a missão do CENFIM, tomando consciência da importância do contributo individual para o todo.
- ❌ Evitar limitar-se a cumprir as tarefas atribuídas sem sentido de melhoria contínua.

**Criatividade, empreendedorismo e inovação** – Promover a criatividade e estimular o empreendedorismo e a inovação, reforçando a imagem do CENFIM como um centro de formação profissional de referência e excelência.



- ✓ Promover continuamente a melhoria do desempenho, bem como a criatividade e a qualidade inerentes aos serviços fornecidos pelo CENFIM.
- ✘ Recusar-se a participar nas ações de formação disponibilizadas.

#### 4.1. SITUAÇÕES PRÁTICAS

Apresenta-se de seguida algumas situações meramente ilustrativas que podem levantar questões éticas e de conduta e a forma como seria desejável proceder de forma a manter o compromisso com os valores e princípios anteriormente explicitados.

##### EXEMPLO 1

Ocasionalmente, reparei que, na gestão de uma ação de formação, não estavam a ser seguidos alguns dos procedimentos estipulados. A ação de formação não tem nada a ver comigo diretamente. Devo reportar?

A salvaguarda do cumprimento dos procedimentos aplicáveis, com destaque para os relativos a obrigações legais, bem como da imagem do CENFIM, diz respeito a todos, independentemente da sua área de atuação. Deve reportar prontamente nos canais adequados.

##### EXEMPLO 2

Tenho reparado que um colega tem estado cada vez mais apático e com muita dificuldade de concentração, o que tem prejudicado o trabalho da equipa. Já lhe perguntei várias vezes se está com algum problema pessoal, mas insiste que está tudo bem. Estou preocupado. O que devo fazer?

Efetivamente podem ser sinais, ainda que subtis, de foro psicológico. Tendo já insistido com o colega, deve alertar a sua hierarquia para que fique consciente destes sinais e possa agir em conformidade, designadamente podendo recorrer a linhas de apoio ou de acompanhamento psicossocial.

##### EXEMPLO 3

Estou responsável pela coordenação de uma ação de formação com início planeado na próxima semana e fui alertado pela minha chefia que teria de dar início a essa ação naquele mesmo dia. Devo abreviar os procedimentos, saltando a verificação de todos os requisitos da gestão dos formadores, por forma a dar resposta em tempo útil?

Todas as ações de formação devem ser geridas com o máximo de rigor e em cumprimento com os requisitos legais. Se não puder responder no prazo estabelecido, deve fornecer toda a informação que tem disponíveis, alertando, de forma transparente, para o facto de não ter sido possível concluir o processo de gestão dos formadores, adiando o início da ação da formação.

##### EXEMPLO 4

Sou responsável pelas compras e Contratação Pública. No decorrer de um processo de aquisição recebi brindes e/ou ofertas de fornecedores. Devo recusar para não comprometer a capacidade de avaliação e/ou imparcialidade? Devo comunicar ao CENFIM as ofertas que recebi de forma a não afetar o conceito de transparência?

Os profissionais do CENFIM não deverão estar sujeitos a qualquer tipo de oferta que possa influenciar o seu processo de decisão, pelo que não deverão aceitar e/ou solicitar qualquer valor de quaisquer pessoas ou instituições. Da mesma forma, não deverão doar, prometer doar ou oferecer-se para doar qualquer valor a qualquer pessoa com a finalidade de influenciar qualquer ato ou decisão, principalmente no processo de interação com entidades públicas.

#### 5. COMISSÃO DE ÉTICA E ACOMPANHAMENTO DA APLICAÇÃO DO CÓDIGO

O CENFIM dispõe de um órgão consultivo - a Comissão de Ética do CENFIM (CEC) - que atua com total independência relativamente aos órgãos de Gestão e Direção deste Centro de Formação Profissional, e que tem como atribuições o esclarecimento de dúvidas que se coloquem a propósito das matérias objeto do presente código, a monitorização do seu cumprimento e o aconselhamento na solução de quaisquer questões relacionadas com o seu incumprimento, de acordo com o definido no **DT PPE 202** (Regulamento da Comissão de Ética do CENFIM).

Em caso de dúvida sobre a aplicação de alguma das disposições previstas neste Código ou em caso de conhecimento da violação das mesmas, poderão os Colaboradores contactar, com garantia de sigilo e confidencialidade, a CEC, através do endereço eletrónico [cdetica@cenfim.pt](mailto:cdetica@cenfim.pt), ou diretamente o representante da sua categoria profissional/vínculo.

O CENFIM compromete-se a rever e monitorizar periodicamente o seu desempenho em matéria de ética institucional, de acordo com o estabelecido no Regulamento da Comissão de Ética.

## 6. DIVULGAÇÃO E INFORMAÇÕES ADICIONAIS

O presente Código é divulgado junto de todos os Colaboradores e publicado, em suporte eletrónico, no site do CENFIM - [www.cenfim.pt](http://www.cenfim.pt) - e na sua intranet.

Para informações adicionais poderá também ser consultado o **DT PPE 202** (Regulamento da Comissão de Ética do CENFIM), disponível em [www.cenfim.pt](http://www.cenfim.pt) e na intranet.

Para proceder à denúncia poderá aceder ao Canal de Denúncia, disponível em [www.cenfim.pt](http://www.cenfim.pt) e na intranet, depois de consultar o Regulamento de Gestão de Denúncias.

## 7. CONFLITOS DE INTERESSE

É vedada a prática de quaisquer atos suscetíveis de configurar, direta ou indiretamente, uma situação de conflitos de interesse.

Existe conflito de interesses sempre que os colaboradores tenham ou possam vir a ter interesses privados ou pessoais em determinada matéria que possa influenciar, direta ou indiretamente, ou aparentemente influenciar, o desempenho imparcial e objetivo das respetivas funções.

Por interesse pessoal ou privado entende-se qualquer potencial vantagem para o próprio, seja por si, como representante ou como gestor de negócios de outra pessoa, bem como para os seus familiares, afins ou qualquer pessoa com quem viva em economia comum e ainda para o seu círculo de amigos próximos.

Deste modo, e sempre que se encontrem perante uma situação passível de configurar um conflito de interesses, os colaboradores devem declarar-se impedidos, comprometendo-se a comunicar tal facto, de imediato, ao seu superior hierárquico, preenchendo e assinando o **IMP PPE 204** (Declaração de Conflitos de Interesse) que será pelo seu superior hierárquico enviado ao Departamento de Recursos Humanos, para arquivo no Processo Individual. A informação contida nesta declaração é confidencial.

Cabe ao superior hierárquico adotar as medidas consideradas necessárias para a resolução de eventuais conflitos de interesse.

Excluem-se deste ponto as situações em que o Trabalhador esteja envolvido em atividades relativas à Contratação Pública, onde deverá proceder de acordo com o definido no **PRC LOG 201** (Guia das Aquisições).

## 8. CONSEQUÊNCIAS DO INCUMPRIMENTO

O incumprimento de qualquer uma das normas de conduta definidas neste documento poderá ser sujeito a procedimento sancionatório tratado em conformidade com a lei geral e as normas disciplinares aplicáveis aos trabalhadores do CENFIM.

## 9. ENTRADA EM VIGOR

Este Código entra em vigor na data de publicação do documento no Sistema de Gestão do CENFIM.



**SEDE E DIREÇÃO**  
Lisboa

Rua do Açúcar, N.º 88  
1950-010 LISBOA

Tel.: +351 21 861 01 50  
(Chamada para a rede fixa nacional)

E-mail: [dir@cenfim.pt](mailto:dir@cenfim.pt)  
[www.cenfim.pt](http://www.cenfim.pt)



Cofinanciado por:



PO ISE

PORTUGAL  
2020

