

## **Preâmbulo**

A Comissão Vitivinícola Regional do Tejo, doravante designada por CVRT, é uma Associação de direito privado do sector agroalimentar, de carácter interprofissional, sem fins lucrativos, constituída por Representantes dos interesses profissionais da produção e do comércio.

A CVRT tem como seu objeto a certificação e a promoção dos produtos vitivinícolas com direito à Denominação de Origem (DO) “DoTejo” e Indicação Geográfica (IG) “Tejo”, produzidos no Distrito de Santarém, excepto o Concelho de Ourém, e no Concelho de Azambuja do Distrito de Lisboa e promover, defender e controlar a utilização das DO e IG existentes nestas áreas, exercendo as demais funções que lhe forem legalmente atribuídas.

O presente Código de Conduta Ética, constitui-se como uma ferramenta na qual se inscrevem os princípios e normas de comportamento que devem pautar a atuação de todos os colaboradores da CVRT, quer no âmbito da prossecução da sua missão, quer no exercício das atividades que lhe servem de suporte, refletindo-os na relação profissional que estabelecem entre si e com terceiros. Visa ser um instrumento de defesa de valores éticos e deontológicos, promovendo o prestígio dos colaboradores através de um desempenho responsável e aumentando os níveis de confiança das partes interessadas.

Cada colaborador deve orientar as suas ações tendo presente os princípios expressos no presente Código, fazendo refletir os mesmos nas suas atitudes e comportamentos.

As especificidades das funções desempenhadas e o respeito de princípios e deveres basilares impõem a criação de um conjunto normativo que sistematize, de uma forma clara e objetiva, as linhas de orientação de ética profissional e dos padrões de comportamento reconhecidos e adotados por todos os colaboradores da CVRT, independentemente do seu vínculo laboral.

Este Código não prejudica nem substitui as disposições legais e regulamentares vigentes em matéria de direitos, deveres e responsabilidades que incidam sobre todos os colaboradores.

**Capítulo I**

**Disposições Gerais**

**Artigo 1.º**

**Objeto**

1 – O Código de Conduta Ética, doravante designado por Código, estabelece um conjunto de valores, princípios e normas em matéria de ética e de prática profissional, a adotar por todos os colaboradores da CVRT, no exercício das suas funções, nas relações entre si e com terceiros, sem prejuízo da legislação aplicável.

**Artigo 2.º**

**Âmbito de Aplicação**

1 – O presente Código aplica-se a todos os colaboradores da CVRT, independentemente da sua função, vínculo contratual ou posição hierárquica que ocupem, entendendo-se como tal todas as pessoas que prestem atividade na CVRT e para a CVRT, incluindo os membros dos Órgãos Sociais (Conselho Geral, Fiscal e Direcção) e alguns prestadores de serviço (com acesso direto à actividade da CVRT).

**Artigo 3.º**

**Objetivos fundamentais**

1 - Dar a conhecer aos colaboradores, entidades públicas, partes interessadas e, de forma geral, a toda a comunidade os princípios e valores pelos quais a CVRT pauta a sua atividade, fomentando relações crescentes de confiança entre todos eles.

2 - Clarificar, junto dos colaboradores, as regras de conduta que os mesmos devem observar, através das suas decisões, comportamentos e atitudes, contínua e escrupulosamente, tanto nas suas relações recíprocas, como nas relações que, em nome da CVRT, estabelecem com as partes interessadas.

**Artigo 4.º**

**Princípios Gerais**

1 – A atuação dos colaboradores da CVRT deve pautar-se pelos valores da competência, integridade e credibilidade.

2 – Os colaboradores da CVRT, no exercício da sua atividade, devem desempenhar as suas funções no respeito pelos seguintes princípios:

- a) Legalidade – os colaboradores devem cumprir todas as disposições legais e regulamentares aplicáveis à sua atividade, dentro dos limites dos poderes que lhe forem conferidos, bem como prestar às autoridades de supervisão e fiscalização toda a colaboração requerida ou informação solicitada, dentro do seu alcance.
- b) Transparência - os colaboradores devem atuar, de forma a contribuir para a transparência na formação e tomada de decisão.
- c) Confidencialidade - os colaboradores devem manter a confidencialidade dos assuntos reservados dos quais tomem conhecimento no exercício das suas funções.
- d) Justiça e Imparcialidade – os colaboradores devem tratar de forma justa e imparcial todos aqueles que se relacionem com a CVRT, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade.
- e) Igualdade – os colaboradores não devem adotar comportamentos discriminatórios, designadamente com base na raça, género, idade, capacidade física, orientação sexual, convicções políticas ou ideológicas ou convicções religiosas. Devem assegurar igualdade de tratamento a todos os intervenientes/partes interessadas na atividade, não fazendo qualquer discriminação injustificada entre eles.
- f) Proporcionalidade – os colaboradores devem adotar os comportamentos adequados e agindo de modo que a sua conduta seja adequada e proporcional aos objetivos a alcançar e às tarefas a desenvolver.
- g) Colaboração e Boa-Fé – os colaboradores devem colaborar com todos os intervenientes, segundo o princípio da boa-fé, tendo em vista a realização do interesse da região e fomentar a sua participação na realização da atividade.
- h) Informação e Qualidade – os colaboradores devem prestar informações e/ou esclarecimentos de forma clara, simples, cortês e rápida, suprimindo a prática de atos que dificultem a atividade e exigindo apenas informação indispensável ao adequado desempenho das suas funções.
- i) Lealdade – os colaboradores devem agir de forma leal, solidária e cooperante, empenhando-se em salvaguardar a credibilidade e boa imagem da CVRT em todas as situações, bem como em promover e garantir o seu prestígio.
- j) Integridade, honestidade e urbanidade – os colaboradores devem reger a sua atuação segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter, abstendo-se de situações suscetíveis de originar conflitos de interesse, de modo a garantir a veracidade e confiança no trabalho realizado.

- k) Competência e Responsabilidade – Os colaboradores devem agir de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional e exercendo a sua atividade diária com um comportamento íntegro e de elevado profissionalismo.

## ***CAPÍTULO II***

### **Normas de conduta**

#### **Artigo 5.º**

##### **Responsabilidades**

1 – Os colaboradores devem cumprir sempre com zelo, eficiência e competência as responsabilidades e deveres que lhes sejam cometidos no âmbito do seu exercício de funções na CVRT.

2 – Os colaboradores devem estar conscientes da importância dos respetivos deveres e responsabilidades e ter em conta as expectativas das partes interessadas relativamente à sua conduta, dentro de padrões genérica e socialmente aceites, comportando-se de modo a manter e a reforçar a confiança de todas as partes interessadas e a contribuir para o eficaz funcionamento e a boa imagem da CVRT.

#### **Artigo 6.º**

##### **Sigilo e Confidencialidade**

1 – Os colaboradores estão sujeitos ao dever de sigilo profissional, não podendo divulgar nem utilizar, seja qual for a finalidade, em proveito próprio ou alheio, direta ou por interposta pessoa, informações e dados obtidos no âmbito do seu exercício de funções.

2 – O dever de sigilo profissional relativo à informação a que os colaboradores, no exercício das suas funções, tiveram acesso, mantém-se após o termo do exercício de funções na CVRT.

3 – Está abrangido pelo sigilo profissional a palavra-passe e outros meios de autenticação de acesso a sistemas ou plataformas informáticas da CVRT, ou de outras entidades públicas (ex. entidade reguladora IVV), estando os colaboradores obrigados a manter a sua confidencialidade.

4 – O acesso não justificado a dados ou a informação subordinada a sigilo constitui, nos termos da lei, violação do dever profissional, fazendo incorrer o infrator, em responsabilidade disciplinar.

### **Artigo 7.º**

#### **Tratamento da Informação e Dados Pessoais**

1 – Sem prejuízo do disposto na lei quanto ao acesso aos documentos, os colaboradores devem proceder em obediência a parâmetros da adequação, necessidade e proporcionalidade, atuando de forma ponderada e diligente no tratamento e divulgação da informação.

2 – Os colaboradores que acedam, trabalhem ou, de qualquer forma, tomem conhecimento de dados pessoais relativos a pessoas singulares ou coletivas, ficam obrigados a respeitar as disposições legalmente previstas relativamente à proteção de tais dados, não os podendo utilizar senão para os efeitos impostos ou inerentes às funções que desempenham na CVRT.

3 – Entende-se por “dados pessoais”, a informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável (titular dos dados); é considerada identificável uma pessoa singular que possa ser identificada, direta ou indiretamente, em especial por referência a um identificador, como por exemplo um nome, um número de identificação, dados de localização, identificadores por via eletrónica ou a um ou mais elementos específicos da identidade física, fisiológica, genética, mental, económica, cultural ou social dessa pessoa singular.

### **Artigo 8.º**

#### **Princípios e normas de anticorrupção (Ofertas e Benefícios)**

1 – Os colaboradores 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 CVRT e ainda que possam criar nos seus interlocutores expectativas de favorecimento nas suas relações coma CVRT.

2 – Os presentes recebidos de terceiros que excedam a mera cortesia ou um valor simbólico e comercialmente despiciendo, deverão ser comunicados à Direção, e recusados se indiciadores de expectativas de obtenção de favorecimento especial por parte dos ofertantes.

3 – Os colaboradores da CVRT, devem combater 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.

4 – Os colaboradores da CVRT, exercem as suas funções e as competências que lhe forem atribuídas tendo sempre em conta, única e exclusivamente, o interesse da Região Vitivinícola do Tejo e recusando, em qualquer circunstância, a obtenção de vantagem pessoal indevida.

5 – Os colaboradores da CVRT não podem utilizar a sua condição profissional para obterem benefícios ou tratamento preferencial.

6 – Os colaboradores da CVRT devem promover ativamente a aplicação dos instrumentos em vigor de combate à corrupção, nomeadamente pelas medidas definidas no procedimento “PG08-Gestão de Riscos”.

7 – Os colaboradores devem reportar quaisquer irregularidades suscetíveis de por em causa o bom nome da CVRT.

### **Artigo 9.º**

#### **Conflito de Interesses/Imparcialidade**

1 – É proibida a prática de quaisquer atos suscetíveis de dar origem, direta ou indiretamente, a uma situação de conflitos de interesses.

2 – Existe conflito de interesses sempre que os colaboradores, por força do exercício das suas funções, ou por causa delas, tenham de tomar decisões ou tenham contacto com procedimentos de qualquer natureza, que possam afetar, ou em que possam estar em causa, interesses particulares seus ou de terceiros e que por essa via prejudiquem ou possam prejudicar a isenção e o rigor das decisões que tenham de ser tomadas, ou que possam suscitar a mera dúvida sobre a isenção, a objetividade e o rigor que são devidos ao exercício de funções.

3 – Por interesse pessoal ou privado entende-se qualquer potencial vantagem para o próprio, para os seus familiares ou afins, ou para o seu círculo de amigos e conhecidos.

4 – Os colaboradores que, no exercício das suas funções, estejam perante uma situação passível de configurar um conflito de interesses, devem comunicar tal facto, de imediato, ao seu superior hierárquico.

5 - O dever de isenção consiste em não retirar vantagens, diretas ou indiretas, pecuniárias ou outras, para si ou para terceiro, das funções que exerce.

6 - O dever de imparcialidade consiste em desempenhar as funções com equidistância relativamente aos interesses com que seja confrontado, sem discriminar positiva ou negativamente qualquer deles, na perspetiva do respeito pela igualdade.

7 – Todos os colaboradores se devem comprometer com a ausência de conflito de interesses pela assinatura do “MD58 - Termo de Imparcialidade, Confidencialidade, Transparência e Responsabilidade”.

### **Artigo 10.º**

#### **Utilização dos Recursos**

1 – No exercício da sua atividade, os colaboradores devem efetuar uma utilização racional dos recursos físicos, técnicos e tecnológicos afetos à atividade à CVRT e à sua disposição.

2 – Os colaboradores devem zelar pela conservação dos bens e equipamentos à sua disposição, devendo respeitar, proteger e não fazer uso abusivo do património da CVRT, assegurando a sua utilização exclusiva para os fins a que se destinam.

3 – O acesso a sistemas de informação ou a qualquer outro recurso tecnológico é pessoal e intransmissível.

### ***CAPÍTULO III***

#### **Boas práticas**

### **Artigo 11.º**

#### **Relações Internas**

1 – As relações entre os colaboradores devem basear-se na lealdade, respeito mútuo, honestidade, cordialidade e cooperação, permitindo um ambiente de confiança, evitando comportamentos que possam afetar negativamente as relações interpessoais.

2 – Os colaboradores devem contribuir ativamente para que as pessoas envolvidas no tratamento de um mesmo assunto, disponham da informação necessária e atualizada em relação aos trabalhos em curso, permitindo-lhes dar o respetivo contributo.

3 - Os colaboradores devem ter espírito de equipa e de entreaajuda e devem fomentar a partilha de informação e conhecimento entre si, facilitando a preservação do conhecimento adquirido ou criado no âmbito das atividades que desempenham. Toda a documentação e informação a que tenham tido acesso e seja relevante para a prossecução das atividades da CVRT deve ser disponibilizada e partilhada.

4 – São contrárias ao tipo de lealdade que se espera dos colaboradores a não revelação a superiores e colegas de informações que possam afetar o andamento dos trabalhos, sobretudo com o intuito de obter vantagens pessoais, o fornecimento de informações falsas, inexatas ou exageradas, a recusa em colaborar com os colegas e a demonstração de uma atitude de obstrução ao desenvolvimento normal dos trabalhos.

5 - Os colaboradores devem ter capacidade para ouvir e interagir, mostrando abertura às críticas e pontos de vista alheios, bem como assumir uma postura construtiva na resolução de problemas. Devem, ainda, ser assíduos e pontuais na participação em reuniões e noutros momentos de trabalho em equipa.

### **Artigo 12.º**

#### **Relações Externas**

1 – Os colaboradores devem assegurar o bom relacionamento na interação com terceiros, atuando sempre de modo diligente, cordial, competente e cooperante.

2 – Os colaboradores devem observar os deveres de lealdade e de proteção de dados pessoais.

3 – Os colaboradores devem guardar sigilo absoluto e reserva em relação ao exterior de toda a informação de que tenham conhecimento no exercício das suas funções salvo se, por virtude de decisão interna ou por força da legislação em vigor, a informação deva ser divulgada.

**Artigo 13.º**

**Práticas não discriminatórias e de assédio**

1 - Os colaboradores da CVRT devem abster-se de condutas ou práticas discriminatórias, intimidatórias, hostis ou ofensivas, de qualquer natureza, que possam configurar, nomeadamente, a prática de assédio.

2 - Os colaboradores da CVRT devem adotar um comportamento que previna ou sustenha a prática de qualquer conduta discriminatória ou de assédio, nomeadamente, pelo respeito da reserva da vida privada ou utilização inapropriada dos meios técnicos e tecnológicos colocados ao seu dispor pela CVRT.

3 - Sem prejuízo das disposições constitucionalmente consagradas, consideram-se comportamentos discriminatórios os que se relacionem, em particular, com raça, género, idade, incapacidade ou atributos físicos, orientação sexual, opiniões, ideologia política ou religião.

4 - Entende-se por assédio moral todo e qualquer comportamento indesejado que tenha como o propósito ou o efeito de:

- a) Perturbar ou constranger qualquer indivíduo;
- b) Violar a dignidade de qualquer indivíduo, afetando a sua saúde e ou criando um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;
- c) A perturbação irrazoável no desempenho laboral de um colaborador;
- d) O condicionamento da decisão de contratação de um indivíduo, ou da sua aceitação por este.
- e) Praticar atos subtis, que se traduzam em violência psicológica ou física, que de forma sistemática seja praticado por superior hierárquico, colega e/ou colegas, com o intuito de intimidar e afetar na dignidade, a integridade psíquica ou física de uma pessoa.

5 - Constitui assédio sexual, seja ele de que índole for, quando associado a todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob 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, podendo ocorrer através de atos, insinuações, contactos físicos forçados e convites impertinentes com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual.

6 - As práticas que configurem um comportamento discriminatório ou de assédio devem ser denunciadas e reportadas à Direção que determinará, em função dos indícios apresentados, a averiguação da veracidade dos factos, e instauração do competente procedimento disciplinar. Qualquer colaborador vítima de assédio ou que tenha assistido diretamente a comportamentos passíveis de consubstanciar a prática de assédio, deve apresentar participação, preferencialmente por escrito.

7 - A informação contida naquelas denúncias é considerada confidencial, e o seu autor não pode, sob qualquer forma, ser prejudicado ou sancionado disciplinarmente, exceto se a sua participação for considerada infundada, dolosa, difamatória ou injuriosa, sendo assegurado o seu anonimato.

#### **Artigo 14.º**

##### **Meios de Comunicação Social e Redes Sociais**

1 – Em matéria que se prenda com a atividade e imagem pública da CVRT, os colaboradores não podem, por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação social conceder entrevistas ou fornecer informações que não estejam ao dispor do público em geral, sem que, em qualquer dos casos, tenham obtido autorização prévia da Direção da CVRT.

2 – Nos contactos com membros dos meios de comunicação social, os colaboradores devem usar da máxima descrição no que concerne a questões relacionadas com a CVRT.

3 - Na utilização das redes sociais, deverão ser respeitadas as regras de conduta ética consignadas no presente Código, nomeadamente com base nos princípios previstos no artigo 4º, número 2.

4 – Não devem ser publicados conteúdos que possam ser considerados ilícitos, ofensivos, difamatórios e ameaçadores ou dos quais possam resultar prejuízos para a imagem e reputação da CVRT.

**CAPÍTULO IV**

**Disposições finais**

**Artigo 15.º**

**Revisão e Monitorização**

- 1 – O presente Código será objeto de revisão sempre que se revele existir matéria pertinente que contribua para o reforço dos objetivos nele revistos, suscitada por qualquer colaborador e será objeto de aprovação por parte da Direção e Conselho Geral.
- 2 – O presente Código e as suas revisões serão divulgados a todos os colaboradores.
- 3 – O Código deverá ser objeto de monitorização na Revisão pela Gestão anual, assim como na auscultação ordinária do mecanismo de imparcialidade (Comité Consultivo).

**Artigo 16.º**

**Incumprimento e Comunicação de desvios**

- 1 - Sem prejuízo da aplicação das consequências penais ou contraordenacionais aplicáveis, o incumprimento do disposto no presente Código constitui infração disciplinar.
- 2 – Todos aqueles que tenham conhecimento ou suspeitas fundadas sobre situações de desvio aos valores, princípios e normas de conduta devem reportá-las diretamente à Direção ou às entidades competentes.
- 3 – Quem comunicar a prática de atos referidos no número anterior, goza de proteção de confidencialidade, não podendo ser prejudicado a qualquer título, por esse facto.

**Artigo 17.º**

**Declaração de aceitação**

- 1 – O presente Código carece de aceitação por parte de todos os colaboradores, a qual será expressa por declaração individualizada, conforme minuta em anexo (Anexo I).
- 2 – Esta declaração devidamente assinada por cada colaborador é entregue ao Responsável pela Gestão da Qualidade, a quem compete a sua recolha e seu arquivo no respetivo processo individual.

**Artigo 18.º**

**Entrada em Vigor e Publicação**

A presente revisão ao Código entra em vigor na data da sua aprovação pela Direção e Conselho Geral e é publicitado na página eletrónica da CVRT e plataforma SIVT – Sistema Informático dos Vinhos do Tejo.

# ANEXO I

## Declaração de aceitação do cumprimento das disposições do Código de Conduta Ética da CVRT

Eu, abaixo assinado, \_\_\_\_\_,  
declaro, sob compromisso de honra que tomei conhecimento e comprometo-me a  
observar as normas, os princípios de atuação, as obrigações e deveres que o Código de  
Conduta Ética da CVRT (edição em vigor), define e estabelece para todos os  
colaboradores.

Em \_\_\_\_\_, \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Assinatura

---

Representação / Função na CVRT

---