

CÓDIGO DE CONDUTA

Preâmbulo

A Fundação Família Luzia Esteves Pinheiro é uma pessoa coletiva de direito privado sem fins lucrativos, tendo sido instituída a 11 de dezembro de 2020 pelas Senhoras D. Beatriz Luzia Esteves de Pinheiro e D. Maria Lídia Luzia Pinheiro Gata Limão, com objetivos de promover a preservação e valorização do património histórico e cultural e o desenvolvimento de uma política de responsabilidade social comprometida com a sociedade e a comunidade envolvente, em particular nos domínios social, cultural, educativo, formativo e ambiental.

No sentido de dar cumprimento aos seus fins estatutários, honrando, assim, a memória inspiradora do Pe. José Júlio Pinheiro e os desejos e vontades expressas pelas suas fundadoras, a Fundação Família Luzia Esteves Pinheiro rege-se pela preservação e defesa de um conjunto de valores e princípios gerais de conduta dos seus órgãos sociais e colaboradores/as.

Assim sendo, é aprovado o presente Código de Conduta.

Capítulo I – Âmbito

Artigo 1º - Âmbito

1. O presente Código de Conduta é aplicável a todos os/as colaboradores/as da Fundação no desempenho das suas funções profissionais e sempre no limite decorrente dos respetivos contratos e legislação aplicável e, bem assim, na parte que lhes diz respeito, aos membros dos órgãos sociais.

2. O cumprimento das normas constantes do Código de Conduta far-se-á sem prejuízo da observância da lei e de outras regras de conduta ética e deontológica, de fonte legal ou convencional, aplicáveis a determinadas funções, atividades ou grupos profissionais.

Capítulo II – Valores e Princípios

Artigo 2º - Princípios gerais

1. No cumprimento dos seus fins estatutários, a Fundação pauta a sua atuação por princípios de responsabilidade institucional, jurídica e ética, nomeadamente através da adoção e defesa dos princípios da legalidade, imparcialidade, transparência, compromisso e responsabilidade.

2. Ainda no âmbito da prossecução do seu objeto social, a Fundação assume, de modo inalienável, o propósito de pautar a sua atuação com rigor e eficiência, criatividade, inovação, sustentabilidade e participação.

3. Os princípios referidos nos números anteriores devem ser observados no plano das relações internas e externas, como tal se entendendo, respetivamente, as relações dos/as colaboradores/as entre si e com os membros dos órgãos sociais e, no plano externo, as relações com as entidades com que a Fundação se relaciona, designadamente entidades públicas e privadas, fornecedores, prestadores de serviços, órgãos de comunicação social e público em geral.

Artigo 3º - Princípio da legalidade

No exercício das suas funções, os membros dos órgãos sociais e os/as colaboradores/as devem atuar em estrita observância da lei e no respeito pelos direitos e garantias das pessoas singulares e coletivas com que se relacionem.

Artigo 4º - Princípio da imparcialidade

1. Os/as colaboradores, no exercício das suas funções e no que concerne especificadamente à tramitação e decisão sobre pedidos formulados por terceiros, devem pautar a sua atuação de forma isenta e equidistante face aos interesses manifestados e, bem assim, atuar, igualmente, de forma não discriminatória.
2. As disposições vertidas nos números anteriores aplicam-se, na parte que lhes diz respeito, aos membros dos órgãos sociais.

Artigo 5º - Princípio da transparência

1. No desenvolvimento das suas atividades, a Fundação e os/as seus/suas colaboradores/as devem agir e relacionar-se entre si e com terceiros sob as regras de boa-fé, convocando, para tanto, o direito e o dever de informação e, também, o dever de fundamentação das decisões tomadas.
2. De acordo com o estabelecido na Lei-Quadro das Fundações, Lei nº 24/2012, de 9 de julho, na sua atual redação, a Fundação, através do seu sítio da internet institucional (www.fflep.org), disponibiliza informação atualizada sobre a sua constituição, reconhecimento, estatutos, instituidores, composição e mandato dos seus órgãos sociais, relatórios de atividades, gestão e contas anuais, incluindo o parecer do órgão de fiscalização.
3. Os Relatórios e Contas da Fundação, bem como o Parecer do Conselho Fiscal, são publicitados no acima referido sítio da internet até 30 de abril do ano subsequente àquele a que dizem respeito e remetidos, anualmente, nos termos da legislação aplicável, à Presidência do Conselho de Ministros, até trinta (30) dias após a sua aprovação.

Artigo 6º - Princípio do compromisso e responsabilidade

1. A Fundação pauta a sua atuação, atento o seu escopo fundacional, pelo escrupuloso cumprimento do princípio de compromisso e responsabilização na prossecução dos objetivos assumidos e demais referenciais relacionados com as suas atividades.

2. Os/as colaboradores/as e na parte que lhes diz respeito os membros dos órgãos sociais devem agir de forma zelosa e diligente no cumprimento das suas funções e evidenciar disponibilidade e cortesia nas suas relações com quaisquer entidades.

Artigo 7º - Princípio do rigor e eficiência

A Fundação pauta a sua atuação pelo rigor e eficiência na gestão dos recursos humanos, materiais e financeiros afetos à sua atividade, procurando adotar práticas que estimulem a qualidade e a melhoria contínua dos métodos, sistemas de gestão e serviços prestados à comunidade.

Artigo 8º - Princípio da criatividade e inovação

A Fundação promove um clima propício à criatividade e inovação na conceção dos seus projetos e na realização das suas atividades.

Artigo 9º - Princípio da sustentabilidade

1. A Fundação incorpora princípios e práticas de sustentabilidade e responsabilidade social, cumprindo e fazendo cumprir as garantias universais consagradas na Convenção dos Direitos Humanos.

2. A Fundação garante e assume uma adequada cultura organizacional prevalentemente direcionada para o cumprimento dos princípios de responsabilidade social.

3. A Fundação, à luz da matriz dos valores que a enformam e da missão que prossegue, assume-se empenhada em contribuir para a resolução das preocupações económicas, sociais e ambientais em função das gerações futuras.

4. A Fundação faz prevalecer a sua atuação com a adoção de princípios de ética e transparência, a adequada postura e comportamento social e de proteção ambiental nos seus sistemas de gestão, processos de análise e tomada de decisão e, ainda, no apoio a iniciativas de entidades terceiras.

5. A Fundação rege-se pela estrita observância das normas aplicáveis em matéria de saúde, higiene e segurança no trabalho.

Artigo 10º - Princípio da igualdade de género e de oportunidades

1. A Fundação reconhece e releva, na prossecução e desenvolvimento das suas atividades, o princípio da igualdade de género e de oportunidades seja no plano interno, seja externo.

2. A Fundação assume o compromisso e a responsabilidade de garantir o gozo das mesmas oportunidades, rendimentos, direitos e obrigações aos/às seus/suas colaboradores/as, independentemente do seu género.

Artigo 11º - Princípio da não discriminação

1. A Fundação, ao abrigo do disposto no artigo 13.º da Constituição Portuguesa, reprovava e condena qualquer prática de discriminação justificada com base na ascendência, sexo, raça, língua, origem, religião, convicções ideológicas ou políticas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

2. No tratamento, análise e decisão referente a pedidos e solicitações de terceiros, os/as colaboradores/as devem pautar o exercício das suas funções com base no escrupuloso respeito pelo princípio da igualdade de tratamento.

3. Em situações de tratamento, emissão de pareceres e propostas de intervenção diferenciados em relação a outros processos apresentados, os/as colaboradores/as devem garantir que a decisão tomada, e comunicada, cumpre a verificação dos requisitos e a matriz de referenciais definidos e aplicados com base nas orientações e diretrizes determinadas superiormente pelo Conselho de Administração.

Artigo 12º - Princípio da denúncia da prática de assédio

1. A Fundação reprovava e condena a prática de toda e qualquer forma de assédio.

2. Entende-se por assédio toda e qualquer forma de comportamentos que possam perturbar ou constranger outra pessoa, afetando, assim, a sua dignidade, ou desenvolver meios e ações que facilitem a geração de condições para um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador para a pessoa afetada.

3. Os membros dos órgãos sociais e os/as colaboradores/as que tenham direto conhecimento, ou que sejam as próprias vítimas de tais formas e comportamentos, não se podem eximir da responsabilidade de impedir ou obstaculizar o prosseguimento dessas práticas abusivas e, em caso de impossibilidade, denunciar superiormente.

4. Os membros dos órgãos sociais e os/as colaboradores/as que, nos termos do número anterior assumem a sua responsabilidade de impedimento ou denúncia de tais formas e comportamentos, não podem ser prejudicados/as ou sancionados/as a qualquer título.

Artigo 13º - Princípio da participação

A Fundação analisa, pondera e define as necessidades, expectativas e aspirações dos destinatários da sua intervenção, assegurando e garantindo, no quadro dos seus objetivos estratégicos, projetos e atividades, o diálogo e a participação regular e permanente dos referidos destinatários.

Artigo 14º - Princípio da responsabilidade profissional

1. A Fundação consagra no seu modelo de gestão as condições e os instrumentos necessários e adequados ao bom exercício de funções por parte dos/as seus/suas colaboradores/as.
2. Os/as colaboradores/as exercem as suas funções em conformidade com as atribuições que lhes foram definidas e no quadro das deliberações delineadas pelo Conselho de Administração.
3. Os/as colaboradores/as devem exercer as suas funções de forma diligente e com o adequado profissionalismo e zelo.
4. As responsabilidades e competências delegadas nos colaboradores devem ser exercidas de forma a garantir o cabal desempenho e o cumprimento das orientações e determinações emanadas dos superiores hierárquicos e do Conselho de Administração.
5. Os/as colaboradores/as assumem a responsabilidade indeclinável pelos atos decorrentes do exercício das suas funções profissionais e respondem diretamente perante a Fundação.

Artigo 15º - Princípio da valorização e aperfeiçoamento profissional

1. A Fundação consagra o princípio do valorização e aperfeiçoamento profissional, inscrevendo no seu modelo de gestão a realização e o desenvolvimento de processos de formação contínua dos/as colaboradores/as.
2. A Fundação adota, no domínio da política e gestão dos recursos humanos, o princípio da progressão e da valorização da carreira profissional.

3. A Fundação promove as condições para que os/as colaboradores/as possam, de modo regular e continuado, promover o aperfeiçoamento e melhoria de competências e conhecimentos de ordem profissional, seja pela frequência de cursos de formação e aperfeiçoamento, seja pela participação em seminários, cursos e outros fóruns.

4. Em caso de participação em sessões, seminários ou fóruns, na qualidade de representante da Fundação, o/a colaborador/a deve proceder à sua comunicação prévia e validar essa participação.

Capítulo III – Relações internas

Artigo 16º - Relação entre os/as colaboradores/as

1. As relações entre os/as colaboradores/as da Fundação devem respeitar o princípio de lealdade, da transparência e abertura no relacionamento pessoal, assente num quadro e ambiente profissional onde estão configurados os princípios do cumprimento das normas e diretrizes superiores.

2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, as relações entre colaboradores/as estão sujeitas às disposições definidas pela estrutura hierárquica e pelos regulamentos internos, e bem assim pelas orientações e normas de gestão determinadas pelo Conselho de Administração.

3. Os/as colaboradores/as devem, no âmbito do desenvolvimento de processos ou atividades, estabelecer relações de cooperação e colaboração profissionais com outros intervenientes, tendo em vista o alcance dos fins e propósitos a prosseguir.

4. A utilização de meios, processos ou meros expedientes, com objetivos de obtenção de vantagens pessoais e, bem assim, a sonegação de informações indispensáveis ou a obstrução ao seu acesso, que possam contribuir para impedir

ou obstaculizar o bom termo dos processos ou atividades, constituem factos que comprometem o espírito de lealdade e de equipa.

Artigo 17º - Deveres e obrigações dos membros dos órgãos sociais e dos/as colaboradores/as

1. Os/as colaboradores/as devem preservar o património da Fundação, utilizando-o de forma diligente e prudencialmente responsável e apenas para os fins institucionalmente previstos, abstendo-se de praticar qualquer ato lesivo da sua subsistência e integridade e, bem assim, a não permitir a sua utilização abusiva por parte de terceiros.

2. Os/as colaboradores/as devem cumprir com zelo, eficiência e a devida adequação as funções profissionais que lhe estão cometidas e atribuídas, cumprindo com as obrigações que decorrem do seu vínculo contratual.

3. Salvo prévia autorização do Conselho de Administração, os/as colaboradores/as não podem exercer outras atividades profissionais, remuneradas ou não, ou exercer cargos sociais em outras entidades externas à Fundação, sempre que o seu exercício possa conflitar ou interferir seja com o cumprimento dos seus estritos deveres de colaborador/a, seja pela eventual ou declarada conflitualidade de interesse decorrente da sua posição, em entidades que prosseguem fins ou atividades de natureza similar ou afim.

4. Os/as colaboradores/as não podem pautar a sua conduta pessoal, profissional e comportamental assente em interesses pessoais, familiares, de grupo ou de influências de outra natureza, assim como não devem participar numa decisão ou num processo no qual tenham, direta ou indiretamente, interesses e obtenção eventual de vantagens de ordem pessoal.

5. Os/as colaboradores/as não podem, no exercício da sua função, obter quaisquer benefícios, recompensas, donativos ou ofertas de pessoas ou entidades externas,

desde que, direta ou indiretamente, se relacionem com o referido exercício na Fundação.

6. Os/as colaboradores/as estão obrigados/as a não revelar informações confidenciais de que tomem conhecimento em razão do seu cargo, como também não podem beneficiar de quaisquer conflitos de interesse subsequentes que possam surgir após a sua desvinculação contratual.

7. Os/as colaboradores/as não podem proceder à utilização de meios próprios e equipamentos pessoais de acesso a redes sociais e plataformas digitais durante o período em que decorre o exercício profissional.

8. Os/as colaboradores/as que desenvolvam atividade política devem preservar a imagem, o enquadramento fundacional e independência da Fundação, e não devem, pelo seu empenhamento e motivação política, comprometer a sua capacidade, isenção e desempenho das funções profissionais que lhes foram atribuídas.

9. Os/as colaboradores/as referidos no número anterior não podem, em contexto laboral, promover ou desenvolver atividades de natureza política.

10. As disposições vertidas nos números anteriores, com exceção do número 7, aplicam-se, na parte que lhes diz respeito, aos membros dos órgãos sociais.

Artigo 18º - Conflitos de interesse

1. A Fundação considera a existência de conflitos de interesse sempre que o exercício imparcial e objetivo das funções dos membros dos órgãos sociais e dos/as colaboradores/as, ou de outra pessoa, se encontre comprometido por motivos familiares, afetivos, de afinidade política, de interesse económico, ou por qualquer outro motivo de comunhão de interesses com o/a destinatário/a.

2. Os membros dos órgãos sociais e os/as colaboradores/as da Fundação que, no exercício das suas funções e competências, sejam chamados/as a intervir sobre processos ou decisões em que esteja ou possa estar em causa o seu interesse pessoal, suscetível de colocar em risco o seu dever de imparcialidade, devem abster-se de participar na tomada de decisões a esse respeito.
3. Por interesse pessoal entende-se qualquer potencial vantagem para o próprio, seus familiares ou afins, para o seu círculo de amigos, para outro/a colaborador/a da Fundação, ou, ainda, para empresa em que tenha interesses ou instituição a que pertença.
4. Considera-se a observância de conflitos de interesse sempre que qualquer um dos membros dos órgãos sociais ou qualquer colaborador/a demonstrem, pela sua atuação e determinação, um interesse de ordem estritamente pessoal em determinado processo ou tomada de decisão, promovendo, de modo deliberado ou não, o magistério de influência, subvertendo, assim, o princípio da imparcialidade e isenção que rege o dever de desempenho das suas funções.
5. Os eventuais conflitos de interesse resultantes das situações descritas nos números anteriores deverão ser comunicados aos responsáveis hierárquicos ou ao órgão social competente, consoante, respetivamente, se trate de colaboradores/as ou membros dos órgãos sociais.
6. Os/as titulares dos órgãos estatutários deverão enviar aos Presidentes do Conselho de Curadores e do Conselho de Administração, no prazo de trinta (30) dias após a entrada em vigor do presente Código, uma lista indicativa das instituições, sociedades e ou empresas em que sejam membros de direção e gestão ou que desempenhem funções de natureza profissional, bem como a proceder à sua atualização sempre que se verificarem quaisquer alterações.

Artigo 19º - Incompatibilidades

1. Os membros dos órgãos sociais devem participar aos restantes membros do órgão a que pertençam qualquer situação de eventual incompatibilidade com o exercício das suas funções.

2. Para efeitos do disposto no número anterior, por incompatibilidade entende-se qualquer situação suscetível de pôr em causa o normal exercício das funções exercidas no âmbito da Fundação.

Artigo 20º - Mandato dos Órgãos Sociais

Os Estatutos da Fundação dispõem sobre a composição, duração e renovação dos mandatos dos órgãos sociais.

Capítulo IV – Relações externas

Artigo 21º - Sigilo e confidencialidade

1. Sem prejuízo do princípio da transparência previsto neste Código de Conduta, os/as colaboradores/as não podem ceder, divulgar, utilizar ou referir, diretamente ou por interposta pessoa, quaisquer informações relativas à atividade da Fundação, quando estas sejam, pela sua natureza e conteúdo, consideradas confidenciais ou entendidas como tal pelo Conselho de Administração.

2. Os/as colaboradores/as estão obrigados/as a não revelar informações confidenciais de que tomem conhecimento em razão do exercício das suas funções profissionais.

3. As disposições vertidas nos números anteriores aplicam-se, na parte que lhes diz respeito, aos membros dos órgãos sociais.

Artigo 22º - Proteção de dados

1. Os/as colaboradores/as que, no exercício das suas funções, tenham acesso a dados pessoais devem proceder ao tratamento dos mesmos no respeito pela reserva da vida privada, direitos, liberdades e garantias do respetivo titular, em conformidade com o disposto na legislação da União Europeia diretamente aplicável nos ordenamentos jurídicos dos Estados Membros e com o disposto na legislação nacional em vigor.

2. O dever previsto no número anterior aplica-se, com as devidas adaptações, ao tratamento de dados relativos a entidades terceiras que se relacionem com a Fundação.

3. A recolha de dados pessoais e a sua utilização deve circunscrever-se ao estritamente necessário, e em conformidade com os exclusivos fins a que se destinam, exceto nas situações que decorram do cumprimento da lei ou de decisão judicial transitada em julgado.

4. Os/as colaboradores/as que, direta ou indiretamente, tenham conhecimento da ocorrência da prática de violação de dados pessoais, que tenham provocado o incidente ou tenham tido conhecimento de que o mesmo tenha ocorrido ou possa vir a ocorrer, devem comunicá-lo de imediato ao Conselho de Administração.

Artigo 23º - Relação com entidades terceiras

1. Os/as colaboradores/as na relação com outras entidades, designadamente autoridades públicas, fornecedores, entidades apoiadas pela Fundação ou com quem esta tenha relações contratuais ou de parceria, devem pautar a sua conduta de acordo com as linhas de orientação emanadas pelos órgãos sociais da Fundação e, bem assim, pelas normas constantes do presente Código de Conduta.

2. Em situações não previstas ou omissas no presente Código de Conduta, e na ausência de uma orientação superior vertida para determinado processo ou atividade e perante uma situação que configure o dever de sigilo e confidencialidade, os/as colaboradores/as devem respeitar e preservar a imagem e a credibilidade da Fundação, abstendo-se de, a título pessoal, adotarem posições contrárias ao interesse desta.

3. Os/as colaboradores/as, no exercício das suas funções, devem promover o cumprimento de todos os contratos estabelecidos pela Fundação, designadamente com a comunidade, fornecedores, parceiros ou outras entidades, respeitando as condições e os prazos estabelecidos naqueles e garantindo que os serviços prestados, quando for o caso, apresentam a qualidade que deve estar sempre presente nas ações promovidas pela Fundação.

4. Os/as colaboradores/as, no âmbito de relações e contactos, formais ou informais, com representantes de outras instituições públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, devem sempre refletir as orientações e as determinações da Fundação, se estas já tiverem sido definidas, devendo pautar o seu desempenho no relacionamento de modo proativo e eficiente e à luz dos valores e princípios que incorporam a sua matriz institucional, designadamente de rigor, qualidade, integridade, cortesia e transparência.

5. Os/as colaboradores/as devem, em tempo útil, dar resposta cabal a toda e qualquer solicitação ou diligência que lhes sejam dirigidas no exercício das suas funções profissionais, sem prejuízo do seu não acatamento em situações que, manifestamente, se revelem de carácter irrelevante ou despropositado.

6. Os/as colaboradores/as devem manter e promover o registo adequado dos contactos estabelecidos e diligências efetuadas no exercício das suas funções com as diversas entidades.

7. As disposições vertidas nos números anteriores aplicam-se, na parte que lhes diz respeito, aos membros dos órgãos sociais.

Artigo 24º - Utilização de equipamento informático e de serviço de acesso à internet

1. Os/as colaboradores/as ficam obrigados/as a utilizar os computadores e sistemas informáticos disponibilizados para o exercício da sua atividade, bem como os serviços de acesso à internet e de correio eletrónico subscritos pela Fundação, para fins exclusivamente profissionais.
2. Os/as colaboradores/as não poderão utilizar, no exercício das suas funções, ou utilizando equipamento da Fundação, quaisquer bases de dados e ou programas e aplicações que não estejam devidamente licenciados.
3. Os/as colaboradores/as são pessoal e diretamente responsáveis por quaisquer multas ou sanções em que a Fundação venha a incorrer pela utilização de equipamentos em violação do disposto no número anterior.
4. Os/as colaboradores/as ficam expressamente proibidos/as de enviar correio eletrónico que contenha material difamatório ou pornográfico, informação protegida por direitos de autor, segredos de *indústria* ou obrigações de confidencialidade sem a prévia autorização da Fundação.
5. Os/as colaboradores/as ficam também expressamente proibidos/as de utilizar o serviço de acesso à internet subscrito pela Fundação ou utilizar o equipamento informático que é pertença desta, designadamente para:
 - i. Visitar ou expor, no respetivo monitor, páginas de Internet que contenham material pornográfico ou obsceno, que incitem à violência ou à prática de qualquer atividade de natureza ilegal;
 - ii. Transmitir, por qualquer forma, qualquer informação ilegal, obscena, pornográfica ou ameaçadora; ou
 - iii. Copiar, publicar, transmitir, reproduzir ou por qualquer forma distribuir informação, software ou outro material protegido por direito de autor ou qualquer outro direito de propriedade, sem o consentimento do seu titular.

6. As disposições referidas nos números precedentes aplicam-se, com a devida adequação e na parte que lhes diz respeito, aos membros dos órgãos sociais da Fundação.

Artigo 25º - Relações com a comunicação social

1. As relações com a comunicação social são da estrita responsabilidade dos órgãos sociais da Fundação ou das pessoas por estes mandatadas para o efeito.

2. Os/as colaboradores/as não podem prestar informações ou qualquer outra forma de interlocução com os órgãos de comunicação social sem prévia autorização do Conselho de Administração.

3. Os/as colaboradores/as não estão autorizados/as a promover a divulgação e publicitação de artigos e outras formas de interlocução nos órgãos de comunicação social e em outras plataformas digitais, desde que os/as mesmos/as estejam, direta ou indiretamente, relacionados com o exercício das suas funções profissionais.

4. As disposições referidas nos números precedentes aplicam-se, com a devida adequação e na parte que lhes diz respeito, aos membros dos órgãos sociais da Fundação.

Artigo 26º - Representação

1. A representação da Fundação, em atos de qualquer natureza ou outros eventos, é assegurada pelos membros dos seus órgãos sociais mandatados para o efeito.

2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, a representação da Fundação por qualquer dos/as seus/suas colaboradores/as carece de prévia autorização do Conselho de Administração.

Capítulo V- Disposições finais

Artigo 27º - Comunicação de irregularidades

A existência de quaisquer irregularidades ou infrações a este Código de Conduta deverá ser comunicada, por qualquer meio idóneo, ao Conselho de Administração.

Artigo 28º - Sanções

1. A violação de qualquer norma ou princípio do presente Código de Conduta pode determinar, para o incumpridor, a instauração de procedimento disciplinar.
2. A violação de qualquer norma ou princípio do presente Código de Conduta por parte de um fornecedor de bens e serviços, atentos a sua proporcionalidade e os respetivos fundamentos, pode determinar, para o incumpridor, a suspensão ou revogação do contrato estabelecido.

Artigo 29º - Omissões

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação do presente Código de Conduta serão reguladas pelas disposições legais aplicáveis e na falta destas, pelas deliberações do Conselho de Administração.

Artigo 30º - Aplicação e divulgação

1. O presente Código de Conduta entra em vigor após a sua aprovação pelo Conselho de Curadores da Fundação.
2. O Conselho de Administração, após a aprovação referida no número anterior, fará a devida divulgação para conhecimento dos demais órgãos estatutários e colaboradores/as, no prazo máximo de 10 (dez) dias, não podendo ser invocado o seu não conhecimento como causa de exclusão de culpa ou responsabilidade.

3. A Fundação compromete-se, também, a publicitar este documento através da sua disponibilização no seu sítio da internet institucional (www.fflep.org).
4. No processo de admissão de colaboradores/as da Fundação deverá constar a declaração de conhecimento do presente Código de Conduta.
5. A aplicação e observância do presente Código de Conduta não se sobrepõem, nem dispensam, o recurso a outras disposições legais aplicáveis e bem assim a regras de conduta consensualmente adotadas no plano ético ou deontológico.
6. Em atos de aquisição de bens ou serviços, a Fundação dará expreso conhecimento do presente Código de Conduta a fornecedores de bens e serviços.
7. A seleção de fornecedores de bens e serviços pressuporá, a par de outros requisitos e critérios de elegibilidade, a garantia de cumprimento do presente Código de Conduta.

Artigo 31º - Alterações

O presente Código de Conduta apenas pode ser alterado, modificado ou substituído por deliberação conjunta do Conselho de Curadores e do Conselho de Administração.

Torres Vedras, 12 de fevereiro de 2021