

# Código de Ética e Conduta

Versão 3

Revisto em 27.03.2025



# Índice

|                                                                        |    |
|------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Introdução</b>                                                      | 3  |
| <b>Disposições Gerais</b>                                              | 4  |
| Artigo 1.º - Objeto                                                    | 4  |
| Artigo 2.º - Âmbito de aplicação                                       | 4  |
| <b>Princípios Éticos</b>                                               | 4  |
| Artigo 3.º - Princípios e Valores                                      | 3  |
| <b>Normas de conduta</b>                                               | 6  |
| <b>SECÇÃO I - Deveres e normas de conduta</b>                          | 6  |
| Artigo 4.º - Princípios e valores                                      | 6  |
| Artigo 5.º - Ambiente organizacional e boas práticas                   | 7  |
| Artigo 6.º - Património, recursos e sustentabilidade                   | 7  |
| Artigo 7.º - Relacionamento externo                                    | 7  |
| Artigo 8.º - Relações com a comunicação social                         | 8  |
| Artigo 9.º - Relacionamento com Entidades de Fiscalização e Supervisão | 8  |
| Artigo 10.º - Relacionamento com fornecedores                          | 8  |
| Artigo 11.º - Proteção de dados pessoais                               | 8  |
| <b>SECÇÃO II - Combate ao assédio</b>                                  | 9  |
| Artigo 12.º - Assédio moral e sexual                                   | 9  |
| <b>SECÇÃO III - Prevenção da corrupção</b>                             | 9  |
| Artigo 13.º - Integridade e recebimento de vantagens                   | 9  |
| Artigo 14.º - Dever de comunicação de irregularidades                  | 9  |
| Artigo 15.º - Tratamento de comunicação de irregularidades             | 10 |
| Artigo 16.º - Prevenção e Combate à Corrupção                          | 11 |
| Artigo 17.º - Acumulação de funções                                    | 11 |
| Artigo 18.º - Conflitos de interesses                                  | 12 |
| Artigo 19.º - Membros dos órgãos de gestão                             | 12 |
| <b>Regime Sancionatório</b>                                            | 13 |
| Artigo 20.º - Incumprimento e sanções                                  | 13 |
| <b>Monitorização e Formação</b>                                        | 13 |
| Artigo 21.º - Monitorização                                            | 13 |
| Artigo 22.º - Sensibilização e Formação                                | 13 |
| <b>Disposições Finais</b>                                              | 14 |
| Artigo 23.º - Revisão e participação                                   | 14 |
| Artigo 24.º - Divulgação                                               | 14 |
| Artigo 25.º - Entrada em vigor                                         | 14 |

# Introdução

A Ágora – Cultura e Desporto do Porto, E.M., S.A. (doravante Ágora) tem por objeto social a promoção e desenvolvimento da cultura, da atividade física, desportiva e de animação, bem como a promoção e desenvolvimento de marcas associadas à cidade do Porto, para além das atividades no âmbito da gestão dos espaços e equipamentos que lhe sejam delegados.

A sua atividade está enquadrada pelo rigor e transparência, com forte orientação para o interesse e serviço públicos, regida por rigorosos padrões de qualidade e integridade. Sendo os trabalhadores o recurso primário para a concretização da missão e atribuições da Ágora, importa que o seu desempenho manifeste uma conduta irrepreensível e que espelhe os valores éticos que a empresa defende e adota.

Neste contexto, e em cumprimento do Artigo 47.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, que regulamenta o Regime Jurídico do Sector Público Empresarial, a Ágora define os princípios e normas de natureza ética e deontológica que devem ser reconhecidos e adotados por todos os seus trabalhadores no âmbito do desempenho das suas funções e do seu relacionamento interpessoal e com terceiros, reunindo-os e formalizando-os no presente Código de Ética e Conduta.

Na sequência da publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que reforçou o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no setor privado e na Administração Pública, uma parte muito sensível destas questões passou a encontrar-se especificamente regulamentada no Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho da Ágora, aprovado em 27 de abril de 2023, e vigente desde essa data.

Com a publicação do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que instituiu o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), e da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, que criou o Regime Geral de Proteção aos Denunciantes de Infrações (RGPDl) e transpôs a Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro, foi introduzida uma nova dinâmica neste processo.

Em simultâneo, a empresa sofreu alterações substantivas nos últimos anos, não apenas quanto ao alargamento das suas competências, mas também nos modelos de governança e na estrutura das suas equipas.

O Código de Conduta, nos termos do artigo 7.º do RGPC, define os valores éticos e as condutas corretas numa organização, promovendo a integridade e a transparência, e estabelecendo o compromisso de todos os trabalhadores com os princípios da entidade.

O presente Código é, portanto, um documento de excelência na gestão organizacional, promovendo a melhoria da qualidade e do desempenho, e favorecendo a confiança pública e a boa-imagem institucional da Ágora.

A transparência, o respeito e a responsabilidade são essenciais para o sucesso e para a construção de relações de confiança com clientes, fornecedores, e demais parceiros. Além de ser um guia de atuação, este documento reforça a cultura organizacional e ajuda a prevenir situações que possam comprometer a isenção e a integridade da empresa.

O Código de Ética e Conduta foi aprovado por deliberação do Conselho de Administração da Ágora tomada em reunião de 27 de março de 2025, tendo sido dado conhecimento do mesmo aos trabalhadores da empresa e publicado no Portal do Trabalhador.

Porto, 27 de março de 2025

**O Conselho de Administração**

## **Disposições Gerais**

### **Artigo 1.º - Objeto**

1. O presente Código de Ética e Conduta estabelece os princípios gerais e as regras de conduta aplicáveis em matéria de ética profissional, que devem ser reconhecidos e adotados pelos trabalhadores e trabalhadoras da Ágora, no âmbito do desempenho das suas funções e na interação com terceiros, independentemente do seu vínculo contratual e posição hierárquica.
2. A aplicação e observância deste Código não substitui ou dispensa o cumprimento de outras regras deontológicas ou de conduta, de fonte legal ou de qualquer outra natureza, aplicáveis a determinadas funções, atividades ou grupos profissionais, nomeadamente as constantes de outros códigos, orientações ou normativos internos.

### **Artigo 2.º - Âmbito de aplicação**

O presente Código aplica-se a todas as pessoas, incluindo titulares dos órgãos sociais, dirigentes, trabalhadores, peritos, consultores, estagiários, prestadores de serviços, independentemente da natureza das suas funções e do respetivo vínculo jurídico.

## **Princípios Éticos**

### **Artigo 3.º - Princípios e Valores**

1. O desempenho de competências, funções ou quaisquer atividades na Ágora, deve ser pautado pela obediência aos seguintes princípios, valores legais e éticos:
  - a) **Legalidade:** atuar em conformidade com os princípios constitucionais e no rigoroso respeito pelas leis e regulamentos aplicáveis à atividade, assegurando que todos os níveis de atuação têm fundamento legal e que o seu conteúdo é conforme a lei.
  - b) **Prossecução do interesse público:** atuar em qualquer circunstância em serviço exclusivo ao bem comum, com elevado espírito de missão e no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos, fazendo prevalecer o interesse público sobre quaisquer outros interesses em presença.
  - c) **Igualdade e não discriminação:** demonstrar respeito mútuo e igualdade de tratamento, abstendo-se de qualquer comportamento ofensivo, atuar sem beneficiar ou prejudicar qualquer pessoa ou entidade em razão da sua ascendência, género, identidade de género, etnia, língua, território de origem, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, idade, situação económica ou condição social, orientação sexual ou qualquer outro fator que potencie uma eventual diferenciação sem fundamento.
  - d) **Justiça e imparcialidade:** garantir que qualquer pessoa ou entidade que se relacione com a Ágora é tratada de acordo com rigorosos princípios de neutralidade e de razoabilidade, não lhe sendo conferido qualquer privilégio ou tratamento injustificado.
  - e) **Independência:** atuar de forma independente de interesses pessoais, familiares, políticos ou outros.

## Código de Ética e Conduta

Ágora – Cultura e Desporto do Porto, E.M., S.A.

- f) **Lealdade:** desempenhar adequadamente as atribuições e responsabilidades atribuídas em cumprimento das instruções, procedimentos e regras impostas pela empresa, agindo ativamente para a promoção da boa-imagem e confiança da Ágora, em alinhamento com a missão e valores da empresa.
  - g) **Objetividade e proporcionalidade:** avaliar cuidadosamente os fatores relevantes na tomada de decisões e implementação de medidas, considerando unicamente os elementos pertinentes. Garantir que as decisões e medidas são adequadas aos objetivos propostos, excluindo a limitação dos direitos dos cidadãos, exceto quando tais limitações sejam justificadas e proporcionais à finalidade pretendida.
  - h) **Transparência:** promover práticas que assegurem o direito de todas as pessoas a uma informação pública transparente, clara, acessível, organizada e atualizada, salvaguardando-se as restrições fixadas na legislação sobre acesso a documentos administrativos e proteção de dados pessoais;
  - i) **Integridade e honestidade:** atuar de forma profissional, imparcial e transparente, prevenindo quaisquer conflitos de interesses e evitando benefícios pessoais em negociações. Agir sempre com integridade, respeito, honestidade e lealdade, com foco na obtenção das melhores soluções para a empresa.
  - j) **Responsabilidade:** desempenhar as funções com rigor, compromisso e sentido crítico, assumindo responsabilidade pelas ações e decisões e garantindo sempre a identificação da sua autoria.
  - k) **Confidencialidade e sigilo profissional:** manter sigilo sobre informação obtida no exercício de funções, incluindo dados de prestadores de serviços e de terceiros. É proibida a divulgação ou uso indevido de informação estratégica da empresa ou das suas relações, bem como a utilização abusiva ou indevida de informação privilegiada.
  - l) **Eficiência:** garantir a execução do trabalho com responsabilidade e cumprimento dos compromissos estabelecidos, tanto individualmente como em equipa. Evitar ações desnecessárias ou sem relação com os resultados esperados, garantindo que os recursos da empresa ou de terceiros sejam utilizados exclusivamente para as funções e atividades atribuídas, promovendo a partilha, reutilização e reciclagem desses recursos e assim evitando o desperdício.
  - m) **Qualidade:** desenvolver o trabalho com foco na melhoria contínua, garantindo eficiência, qualidade e alinhamento com os objetivos. Orientar o trabalho para a obtenção de resultados e plena satisfação das necessidades e expectativas de todas as partes envolvidas, reforçando a confiança na empresa.
  - n) **Profissionalismo:** adotar práticas profissionais adequadas, promovendo a melhoria contínua e a evolução técnica. Incentivar a qualidade, eficácia e eficiência no desempenho de funções, cultivando uma cultura de responsabilidade e garantindo o cumprimento das normas em vigor.
  - o) **Inovação e criatividade:** incentivar atitudes profissionais que promovam maior dedicação, aprofundamento do conhecimento e desenvolvimento de competências, contribuindo para a melhoria contínua dos processos.
2. Os destinatários deste código têm a obrigação de contribuir para eliminar qualquer forma de discriminação e corrupção, seja ativa ou passiva. Devem estar especialmente atentos a práticas como pagamentos indevidos, favores ou cumplicidades que possam gerar vantagens ilícitas, incluindo o acesso ou oferta de bens por parte de clientes, fornecedores ou terceiros. São absolutamente intoleráveis quaisquer formas de discriminação, assédio ou conduta inadequada.

## **Normas de conduta**

### **SECÇÃO I - Deveres e normas de conduta**

#### **Artigo 4.º - Princípios e valores**

1. No exercício das suas funções, os destinatários deste Código devem:
  - a) Guardar reserva e discrição na divulgação para o exterior dos factos da vida da empresa, encontrando-se sujeitos ao dever de sigilo da informação obtida no desempenho das suas funções.
  - b) Abster-se de divulgar e utilizar, seja qual for a finalidade, direta ou indiretamente, informações e dados obtidos no âmbito do exercício das suas funções, com especial relevância para a informação confidencial.
  - c) Respeitar todas as disposições legais relativas à proteção de dados.
  - d) Abster-se de qualquer ação ou omissão, exercida diretamente ou através de interposta pessoa, que possa objetivamente ser interpretada como visando beneficiar indevidamente uma terceira pessoa, singular ou coletiva.
  - e) Atuar de modo independente e isento, procurando evitar qualquer situação suscetível de originar conflito de interesses.
  - f) Evitar comportamentos que possam prejudicar a reputação profissional do próprio ou da empresa, atuando de acordo com os objetivos, princípios, valores éticos e missão estabelecidos, protegendo o prestígio e a imagem da organização.
  - g) Abster-se de usar bens ou recursos públicos que lhes sejam exclusivamente disponibilizados para o exercício das suas funções, e não permitir que outros o façam, no quadro dos normativos internos implementados ou a implementar.
  - h) Adotar práticas de recrutamento responsáveis e não discriminatórias, respeitando a igualdade de oportunidades, bem como a promoção de planos de formação eficazes que promovam a aprendizagem contínua ao longo da vida.
  - i) Adotar atitudes socialmente responsáveis, contribuir para o bem-estar dos cidadãos e adotar práticas que respeitem a sustentabilidade ambiental. Apoiar as iniciativas de responsabilidade social e ambiental da Ágora, podendo sugerir e impulsionar novas ações.
  - j) Atuar ativamente na prevenção e no combate a todas as formas de corrupção, dando especial atenção a tentativas de favores e cumplicidades indicativos da criação de vantagens ilícitas, promovendo a aplicação dos instrumentos de combate à corrupção em vigor, nomeadamente o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPRCIC).
  - k) Promover a aplicação dos demais normativos internos e contribuir ativamente para a elaboração dos que forem sendo criados, na medida do que for solicitado pelos serviços competentes.
2. No desempenho das suas funções, as pessoas a quem este Código se destina devem, da mesma forma, manter uma postura de cordialidade, profissionalismo e elevados padrões de conduta nas interações com terceiros, preservando o prestígio e a imagem da empresa.

## **Código de Ética e Conduta**

Ágora – Cultura e Desporto do Porto, E.M., S.A.

### **Artigo 5º - Ambiente organizacional e boas práticas**

1. Os trabalhadores e as trabalhadoras da Ágora devem promover e manter um clima de confiança, colaboração, partilha de conhecimento e informação e de respeito pela estrutura hierárquica da empresa, cultivando o espírito de equipa e evitando comportamentos que possam afetar negativamente as relações e o bom funcionamento da empresa.
2. Devem contribuir para a promoção da transparência e garantir a disponibilidade da informação necessária e atualizada a determinada tarefa ou ocupação, de modo que todos possam dar os seus contributos.
3. Aqueles que desempenham funções de direção, coordenação ou chefia devem orientar de forma clara e compreensível os membros das duas equipas, nomeadamente no que concerne ao modo de atuação e aos respetivos resultados esperados.
4. Os conflitos entre trabalhadores devem, sempre que possível, ser geridos e ultrapassados autonomamente pelos próprios, sendo que, na impossibilidade de tal acontecer e perante a persistência dos mesmos, devem ser objeto de resolução por parte do respetivo superior hierárquico.
5. Respeitar os normativos que adicionalmente sejam estabelecidos, nomeadamente os que se inscreverem no quadro do Programa de Cumprimento Normativo (PCN).

### **Artigo 6º - Património, recursos e sustentabilidade**

1. Os destinatários do presente Código comprometem-se a preservar o património e os recursos da Ágora, independentemente da sua natureza, origem ou forma de aquisição, utilizando-os exclusivamente para as funções e responsabilidades da organização.
2. Comprometem-se ainda a assegurar a boa manutenção e funcionamento dos equipamentos e dispositivos atribuídos para o exercício de suas funções, garantindo o cumprimento das normas de segurança e higiene, a fim de evitar acidentes e proteger as pessoas e os ativos da empresa.
3. São responsáveis pela gestão eficiente dos recursos inerentes à sua atividade, utilizando-os de maneira proporcional e alinhada com os objetivos estabelecidos.
4. Devem adotar as melhores práticas ambientais, minimizando os impactos negativos das suas ações, como a transição digital e o consumo responsável de recursos como água, energia elétrica e papel.
5. Devem garantir o cumprimento dos compromissos firmados no âmbito do Plano Municipal de Ação Climática do Porto para 2030.

### **Artigo 7º - Relacionamento externo**

1. A relação com terceiros deve pautar-se pela isenção, imparcialidade e equidade, evidenciando disponibilidade, cortesia e integridade, e promovendo um estreito espírito de cooperação e bom relacionamento.
2. No âmbito dos procedimentos administrativos e tomadas de decisão na comunicação com as partes interessadas, apenas devem ser utilizados os canais de comunicação que se encontrem definidos e divulgados.
3. O relacionamento com terceiros deverá refletir unicamente as orientações definidas pela Administração.

## **Código de Ética e Conduta**

Ágora – Cultura e Desporto do Porto, E.M., S.A.

### **Artigo 8.º - Relações com a comunicação social**

1. A divulgação de informação que não esteja ao dispor do público, por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação social, só é permitida mediante autorização prévia da administração.
2. Nas interações com os meios de comunicação social, a Ágora assegurará, através do Conselho de Administração e da Direção de Comunicação e Imagem, pelos meios entendidos como adequados, a informação solicitada.
3. As informações prestadas aos meios de comunicação social ou contidas em publicidade devem possuir carácter informativo e verdadeiro e respeitar os parâmetros culturais e éticos da comunidade, o meio ambiente e a dignidade humana, contribuindo para a valorização e dignificação da imagem da Ágora.

### **Artigo 9.º - Relacionamento com Entidades de Fiscalização e Supervisão**

Os trabalhadores e trabalhadoras da Ágora têm o dever de prestar às autoridades de fiscalização e supervisão toda a colaboração solicitada que se revele útil ou necessária, abstendo-se de comportamentos impeditivos do exercício das correspondentes competências e atividades.

### **Artigo 10.º - Relacionamento com fornecedores**

1. No âmbito do relacionamento com fornecedores, os trabalhadores e trabalhadoras da Ágora devem, em nome da empresa, honrar os seus compromissos.
2. Devem igualmente exigir dos fornecedores o cumprimento das cláusulas contratuais, das boas práticas e regras subjacentes à atividade em causa, sensibilizando-os para o cumprimento de princípios éticos assumidos pela Ágora.
3. Para além da consideração dos indicadores económico-financeiros, condições comerciais e qualidade dos produtos ou serviços, o processo de seleção dos fornecedores e prestadores de serviços deverá ter em conta o seu comportamento ético, nos termos da lei, designadamente do artigo 1.º A do Código dos Contratos Públicos, ou da avaliação de fornecedores a implementar pela Ágora.
4. Os contratos devem ser redigidos de forma clara, evitando ambiguidades ou omissões relevantes.

### **Artigo 11.º - Proteção de dados pessoais**

Sem prejuízo da necessária conformidade com a legislação sobre o acesso aos documentos administrativos, as pessoas a quem este Código se destina que tenham acesso, tratem ou, de qualquer forma, conheçam dados pessoais, devem respeitar as disposições legais e regulamentares, tanto nacionais quanto europeias, relacionadas à proteção desses dados. Esses dados apenas poderão ser usados para os fins determinados ou diretamente relacionados com as funções desempenhadas na Ágora, em conformidade com as normas e diretrizes internas.



## **Código de Ética e Conduta**

Ágora – Cultura e Desporto do Porto, E.M., S.A.

### **SECÇÃO II - Combate ao assédio**

#### **Artigo 12.º - Assédio moral e sexual**

1. As pessoas a quem este Código se aplica devem evitar qualquer comportamento ou prática discriminatória, intimidatória ou ofensiva, seja de forma física, verbal ou não verbal, de modo direto ou indireto, que tenha por objetivo ou efeito incomodar, constranger outra pessoa, afetar a sua dignidade ou obter vantagens que possam caracterizar, entre outras, práticas de assédio no ambiente de trabalho.
2. Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, 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. Comportamentos discriminatórios são aqueles relacionados, por exemplo, com a etnia, território de origem, género, orientação de género, idade, incapacidade ou características físicas, orientação sexual, ideologia ou religião.
3. Este tema é regulado internamente pelo Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, disponível no *Portal do Trabalhador* e no site institucional da empresa ([www.agoraporto.pt](http://www.agoraporto.pt)), integrando o conjunto de assuntos que podem ser denunciados através do canal de denúncias.

### **SECÇÃO III - Prevenção da corrupção**

#### **Artigo 13.º - Integridade e recebimento de vantagens**

1. As pessoas a quem este Código se destina devem evitar aceitar qualquer tipo de oferta, seja de bens ou outros benefícios, consumíveis ou duradouros, de indivíduos ou entidades, públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, que possam influenciar ou comprometer a imparcialidade e integridade no desempenho de suas funções.
2. Para efeitos do número anterior, entende-se que existe condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de bens ou outros benefícios de valor estimado igual ou superior a 150,00€ (cento e cinquenta euros).
3. Para efeitos do disposto no número anterior, o valor estimado é apurado com recurso à comparação com bens e/ou serviços idênticos disponíveis no mercado.
4. O valor indicado no n.º 2 é contabilizado no cômputo de todas as ofertas de uma mesma pessoa, singular ou coletiva, no decurso de um ano civil.

#### **Artigo 14.º - Dever de comunicação de irregularidades**

1. Os trabalhadores e trabalhadoras da Ágora têm a obrigação de comunicar qualquer situação que envolva a prática de atividades ou comportamentos irregulares, que possam configurar crimes, infrações disciplinares ou civis. De acordo com a legislação em vigor, têm direito a um regime específico de proteção para denunciante, com garantia de confidencialidade, imparcialidade, eficiência e agilidade no processo.

## **Código de Ética e Conduta**

Ágora – Cultura e Desporto do Porto, E.M., S.A.

2. Os trabalhadores e trabalhadoras da Ágora devem utilizar os meios internos institucionais, em especial o Canal de Denúncias, criados para a comunicação de irregularidades, relativamente a factos que constituam, nomeadamente:
  - a) Violação de princípios e disposições legais, regulamentares e deontológicas por parte dos membros dos órgãos estatutários, trabalhadores e fornecedores de bens no exercício dos seus cargos profissionais;
  - b) Dano, abuso ou desvio relativo ao património da Ágora;
  - c) Prejuízo à imagem ou reputação da Ágora;
  - d) Fraude, corrupção e infrações conexas;
  - e) Infrações previstas na Lei 93/2021, de 20 de dezembro.
3. As comunicações de irregularidades devem ser efetuadas, preferencialmente, através do Canal de Denúncias, e devem obedecer a critérios de boa-fé e veracidade. Nos casos abrangidos pela Lei 93/2021 de 20 de dezembro, o tratamento das comunicações será realizado de acordo com o Procedimento Interno de Tratamento de Denúncias da Ágora.
4. A comunicação de irregularidades poderá, ainda, ser realizada da seguinte forma:
  - a) Por correio eletrónico, para o endereço *administração@agoraporto.pt*;
  - b) Por correio postal para: Ágora – Cultura e Desporto, E.M., Rua Bartolomeu Velho, 648, 4150-124 Porto, dirigido à Administração, com indicação de confidencial;
  - c) Entregue no serviço de expediente da Ágora, E.M., em envelope fechado dirigido à Administração, com a indicação de confidencial.
5. Sem prejuízo do disposto no número anterior, poderão, em casos excecionais e a pedido do autor da comunicação, ser aceites e efetuadas comunicações presenciais junto da Administração da empresa, devendo as mesmas ser reduzidas a escrito e assinadas pelo autor da comunicação.

### **Artigo 15.º - Tratamento de comunicação de irregularidades**

1. A comunicação de irregularidades é confidencial, devendo constar:
  - a) A identificação do autor da comunicação, salvo nos casos em que o anonimato seja permitido ou garantido por lei;
  - b) A descrição dos factos relevantes que sustentam a alegada irregularidade, bem como eventuais elementos de prova.
2. As comunicações de irregularidades relativas a infrações enquadráveis na Lei 93/2021 de 20 de dezembro, serão tratadas de acordo com o Procedimento Interno de Tratamento de Denúncias da Ágora, sendo garantida:
  - a) A possibilidade de apresentação de denúncias anónimas através do canal de denúncias;
  - b) A proteção da identidade do denunciante e a proibição de atos de retaliação;
  - c) A confidencialidade do processo e a segurança da informação comunicada.
3. Para denúncias que não se enquadrem na Lei 93/2021, de 20 de dezembro, apenas em casos excecionais serão analisadas comunicações anónimas, cabendo a decisão ao Conselho de Administração, mediante proposta da comissão interna constituída pelo Diretor/a dos Serviços Jurídicos e Contratação, Encarregado/a de Proteção de Dados e Diretor/a de Gestão de Pessoas, Organização e Sistemas de Informação;
4. Todas as comunicações de irregularidades que derem entrada serão objeto de registo pelo secretariado da Administração;
5. Após registo de entrada das comunicações, as mesmas deverão ser objeto de uma análise preliminar pelo Diretor/a dos Serviços Jurídicos e Contratação, Encarregado/a de Proteção de Dados e Diretor/a de Gestão de Pessoas, Organização e Sistemas de Informação;

## **Código de Ética e Conduta**

Ágora – Cultura e Desporto do Porto, E.M., S.A.

6. O autor da comunicação pode ser convidado a esclarecer os factos a que a mesma se reporta;
7. Terminada a análise preliminar das comunicações recebidas, poderá ser deliberado o seu arquivamento;
8. Deverá ser elaborado um relatório acompanhado de proposta fundamentada de arquivamento, de abertura de processo de averiguações ou de adoção de outras medidas consideradas apropriadas, para conhecimento e pronúncia do Conselho de Administração.
9. Qualquer decisão, nomeadamente, no caso de arquivamento, deverá ser comunicada ao autor da comunicação;
10. Caso as circunstâncias o justifiquem, pelo Diretor/a dos Serviços Jurídicos e Contratação, Encarregado/a de Proteção de Dados e Diretor/a de Gestão de Pessoas, Organização e Sistemas de Informação deverão propor ao Conselho de Administração a adoção de medidas corretivas com vista a evitar a repetição das situações que deram origem à comunicação;

### **Artigo 16º - Prevenção e Combate à Corrupção**

1. Nos termos do RGPC aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, 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.
2. A prática de atos de corrupção e infrações conexas é punida com pena de prisão ou pena de multa, nos termos previstos no Código Penal.
3. O Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da Ágora identifica, analisa e classifica os riscos de gestão associados às competências e atividades desenvolvidas pelas direções, incluindo os de corrupção, bem como as medidas preventivas e corretivas que permitem reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos identificados.
4. Os trabalhadores e trabalhadoras da Ágora devem agir ativamente na prevenção e no combate a todas as formas de corrupção, dando especial atenção a possíveis favores e cumplicidades indicativos da obtenção de vantagens ilícitas.
5. Têm igualmente o dever de comunicar hierarquicamente atos de corrupção de que tenham conhecimento, sob pena de incorrerem em infração legal ou disciplinar.
6. Não obstante o disposto no número anterior, é conferida liberdade ao comunicante para participar o ocorrido diretamente às entidades competentes.
7. É garantida a inexistência de represálias, sanções e tratamento discriminatório a todos os denunciante.
8. O comportamento de trabalhadores e trabalhadoras deve respeitar integralmente o disposto no PGRIC da empresa.

### **Artigo 17.º - Acumulação de funções**

1. A acumulação com funções públicas e/ou com funções ou atividades privadas por parte das pessoas que trabalham na Ágora, independentemente de cargo ou função, está sujeita às regras previstas no Código do Trabalho, bem como do RGPC, e, no caso dos elementos dos órgãos de gestão, da legislação própria.
2. A acumulação de funções, nos termos legalmente previstos, deverá ser devidamente autorizada mediante o preenchimento de modelo próprio disponibilizado na área de Gestão de Pessoas da página do Portal do Trabalhador da Ágora.

## **Código de Ética e Conduta**

Ágora – Cultura e Desporto do Porto, E.M., S.A.

### **Artigo 18.º - Conflitos de interesses**

1. Os destinatários deste Código devem atuar sempre em condições de plena independência, imparcialidade e isenção, devendo para tal evitar qualquer situação suscetível de originar, direta ou indiretamente, conflitos de interesses.
2. Para efeitos do número anterior, considera-se que existe conflito de interesses quando as pessoas se encontrem numa situação em virtude da qual se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade e integridade da sua conduta ou decisão, nomeadamente nos casos previstos no Código do Procedimento Administrativo (CPA), ou seja, quando o exercício de funções ou a tomada de decisões possam ser, direta ou indiretamente, condicionados ou de qualquer forma influenciados por um interesse pessoal de que se possa retirar potencial vantagem para o próprio, para familiar, ou terceira pessoa relevante.
3. Qualquer trabalhador/a da Ágora que se encontre perante um conflito de interesses, atual ou potencial, deve comunicar a situação ao respetivo superior hierárquico, nos termos e para os efeitos da lei.
4. O/a superior/a hierárquico/a a quem seja comunicada uma situação de conflito de interesses, atual ou potencial, deve tomar imediatamente as medidas necessárias para avaliar e gerir o conflito em causa, em conformidade com a lei.
5. Detetado o conflito de interesses, o mesmo será sinalizado pela própria pessoa, mediante a subscrição de declaração nesse sentido, cujo modelo se encontra vertido no Anexo I ao presente Código (declaração de existência de conflito de interesses).
6. Sempre que aplicável, com a declaração mencionada no número anterior, ou independentemente desta, consoante os casos, será preenchida a declaração cujo modelo se apresenta no Anexo II ao presente Código (declaração de impedimento).
7. Os membros dos órgãos de administração, dirigentes e trabalhadores da Ágora subscrevem uma declaração de inexistência de conflitos de interesses nos procedimentos em que intervenham respeitantes às seguintes matérias ou áreas de intervenção e nos termos que igualmente se indicam:
  - a) Contratação pública - Anexo XII CCP;
  - b) Concessão de benefícios e procedimentos sancionatórios - Anexo I e ao presente Código (declaração de inexistência de conflitos de interesses);
  - c) Início de funções - Anexo I - e ao presente Código (declaração de inexistência de conflitos de interesses).
8. As declarações a que se refere o presente artigo são apresentadas hierarquicamente, e os respetivos modelos serão disponibilizados no Portal do Trabalhador.

### **Artigo 19.º - Membros dos órgãos de gestão**

Nos termos do disposto no n.º 1 do art.º 3, alíneas a) e c), da Lei nº 52/2019, de 31 de julho, na sua atual redação, as pessoas que integram os órgãos de gestão da Ágora são consideradas titulares de altos cargos públicos, devendo por isso exercer as suas funções em regime de exclusividade, o que se mostra incompatível com quaisquer outras funções profissionais, remuneradas ou não, bem como com a integração em corpos sociais de quaisquer pessoas coletivas de fins lucrativos, com as exceções consignadas na mencionada legislação.

## **Regime Sancionatório**

### **Artigo 20.º - Incumprimento e sanções**

1. A violação das normas de conduta do presente Código poderá originar responsabilidade penal, contraordenacional, civil ou disciplinar, consoante os casos, e nos termos dos números seguintes.
2. No âmbito da responsabilidade criminal, designadamente em matéria de corrupção e infrações conexas, os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevida de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação e tráfico de influência previstos no Código Penal são punidos com penas de prisão ou de multa.
3. A determinação e aplicação das sanções disciplinares aplicáveis a pessoas que trabalhem na Ágora seguirá os trâmites regulados no Código do Trabalho, podendo tais sanções consistir em repreensão, repreensão registada, sanção pecuniária, perda de dias de férias, suspensão de trabalho com perda de retribuição e antiguidade ou despedimento sem indemnização ou compensação.
4. Para o apuramento de responsabilidades, ter-se-á em conta a gravidade da conduta e as circunstâncias em que a mesma foi praticada, designadamente o seu carácter doloso ou negligente, pontual ou sistemático.

## **Monitorização e Formação**

### **Artigo 21.º - Monitorização**

1. No âmbito do Plano de Cumprimento Normativo implementado na Ágora, o presente Código é objeto de monitorização pelo Responsável pelo Cumprimento Normativo, designadamente através da avaliação de procedimentos de controlo interno instituídos e a instituir na empresa.
2. Por cada infração, deve ser elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adaptadas ou a adaptar, nomeadamente no âmbito do sistema de controlo interno, conforme o disposto no art.º 7º do anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/ 2021, de 9 de dezembro.

### **Artigo 22.º - Sensibilização e Formação**

1. A Direção de Gestão de Pessoas, Organização e Sistemas de Informação (DGPOSI) deverá integrar no Plano de Formação Anual da Ágora ações de formação e sensibilização com vista a que os trabalhadores conheçam e compreendam as políticas e procedimentos de prevenção da corrupção e infrações conexas implementados.
2. Para além das ações de formação inicial obrigatórias aquando da implementação do PCN, cada trabalhador/a deve frequentar, pelo menos, uma dessas ações a cada três anos.
3. Os trabalhadores recém-contratados e os novos dirigentes devem frequentar, preferencialmente no início das suas funções, uma ação de formação no domínio da ética e deontologia profissional e de conhecimento do PCN vigente na empresa, a qual, no período experimental dos respetivos contratos de trabalho, sempre que aplicável, deve integrar a respetiva fase formativa teórica.
4. O presente Código deve fazer parte integrante das ações de formação profissional, inicial e contínua de trabalhadores por ele abrangidas.

## **Disposições Finais**

### **Artigo 23.º - Revisão e participação**

1. A adequada aplicação do presente Código depende da colaboração, profissionalismo, consciência, empenho e discernimento das pessoas a quem se destina.
2. O presente Código deve ser revisto a cada 3 (três) anos ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária da Ágora, sempre que se verifique uma alteração no respetivo enquadramento legal ou for detetado outro motivo que, fundamentadamente, o justifique.
3. Os destinatários do presente Código podem apresentar à DGPOSI, propostas de alteração ao mesmo, que contribuam para o reforço dos objetivos propostos em matéria de ética e conduta profissional.

### **Artigo 24.º - Divulgação**

1. O presente Código deve ser divulgado junto do Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC), no prazo de 10 (dez) dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões ou elaboração.
2. O presente Código deve ser divulgado a todos os trabalhadores da Ágora através do Portal do Trabalhador, por correio eletrónico institucional, publicitado na página de internet da empresa de forma a garantir a aplicação dos seus princípios e a adoção dos comportamentos nele consagrados.
3. Sem prejuízo do mencionado nos números anteriores, é da responsabilidade das chefias garantir o conhecimento e cumprimento do Código por parte dos seus trabalhadores.

### **Artigo 25.º - Entrada em vigor**

O presente Código de Conduta é aprovado pelo Conselho de Administração da Ágora e entra em vigor no dia da sua publicação.

#### **Anexos**

- Anexo I - Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses (DGPOSI – IMP048);
- Anexo II - Declaração de Impedimento (DGPOSI – IMP049);
- Anexo III - Declaração de Política Antifraude (DGPOSI – IMP050).

# Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses

(em cumprimento e de acordo com a Portaria n.º 185/2024/1 de 14 de agosto,  
publicada em Diário da República n.º 157/2024, Série I de 2024-08-14)

[NOME], na qualidade de [MEMBRO DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO/DIRIGENTE/TRABALHADOR], a desempenhar funções na Ágora Cultura e Desporto do Porto, E.M, S.A. declara, sob compromisso de honra, que, na presente data, relativamente ao presente procedimento [DESCRIÇÃO/REFERÊNCIA], respeitante a [CONTRATAÇÃO PÚBLICA/CONCESSÃO DE SUBSÍDIOS, SUBVENÇÕES OU BENEFÍCIOS/LICENCIAMENTOS URBANÍSTICOS, AMBIENTAIS, COMERCIAIS E INDUSTRIAIS/PROCEDIMENTOS SANCIONATÓRIOS], não se encontra numa situação de conflito de interesses nos termos do [n.º 4 do artigo 13.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção](#), isto é, em situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão, nos termos dos artigos [69.º e 73.º do Código do Procedimento Administrativo](#) e do artigo [24.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas](#).

Mais declara, sob compromisso de honra, que se, no decurso do presente procedimento, vier a encontrar-se, ou previr razoavelmente vir a encontrar-se, numa situação de conflito de interesses, comunicará a situação ao superior hierárquico ou, na sua ausência, ao responsável pelo cumprimento normativo, nos termos do disposto no artigo 13.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção.

Data

---

Assinatura

# Declaração de Impedimento

(a que se refere o artigo 18º do presente Código)

[nome].....[Categoria/função]  
a exercer funções na .....  
(identificar Direção) da Ágora, declara, para os devidos efeitos, que em virtude de  
..... (concretizar a situação) que, no entender da  
pessoa signatário/a, configura um eventual conflito de interesses inibidor da sua participação  
no procedimento em causa), considera que o seu envolvimento direto, atentas as funções que  
lhe estão atribuídas, no processo/procedimento ....., se encontra condicionado/a  
por eventual conflito de interesses, pelo que, tendo em conta o plasmado no Código de Ética e  
de Conduta da Ágora, bem como nas demais disposições legais aplicáveis, não pode participar  
no referido processo/procedimento, declarando-se deste modo impedido/a.

Data

---

Assinatura



# Declaração de Política Antifraude

## Introdução

A Ágora – Cultura e Desporto do Porto, E.M., S.A. concretiza a sua atividade através da prática de todos os atos materiais e jurídicos necessários à prossecução do seu objeto social, previsto no artigo 3.º do Contrato de Sociedade, designadamente, a promoção e desenvolvimento da cultura, da atividade física e do desporto, e outras atividades de animação do município do Porto, bem como a promoção e desenvolvimento de marcas associadas à cidade do Porto, para além das atividades que sejam determinadas pela gestão dos espaços e equipamentos que lhe sejam confiados.

Enquadrada no modelo de administração moderna, a Ágora promove o cruzamento de iniciativas em parceria com entidades públicas e privadas, sempre que tal se afigure possível e sirva o interesse público, sob compromisso de manter elevados padrões jurídicos, éticos e morais, respeitando os princípios da integridade, objetividade e honestidade.

No exercício das suas atividades, a Ágora é um agente ativo no combate à fraude e à corrupção, partilhando este princípio com todos os seus dirigentes e trabalhadores.

Os objetivos da política antifraude consistem em fomentar uma cultura dissuasora de atividades fraudulentas, em prevenir e promover a deteção de fraudes e em desenvolver procedimentos que ajudem na investigação da fraude e de delitos conexos e que garantam o seu tratamento de forma oportuna e adequada.

O termo «fraude» é geralmente utilizado para descrever uma grande variedade de práticas irregulares, incluindo o roubo, a corrupção, o desvio de fundos, o suborno, a falsificação, as falsas declarações, a colusão, o branqueamento de capitais e a ocultação de factos materiais. Envolve, muitas vezes, o recurso a artifícios para obter um benefício pessoal para o próprio, pessoa relacionada ou terceiro, ou para infligir perda a outra pessoa - a intenção é o elemento principal que distingue a fraude de irregularidade.

A fraude não tem apenas impacto financeiro, podendo igualmente causar danos à reputação da organização, responsável por gerir fundos de forma eficaz e eficiente.

Existe conflito de interesses, sempre que o exercício imparcial e objetivo de funções é comprometido por motivos familiares, afetivos, de afinidade política ou outra, por interesse económico ou por qualquer outro motivo de comunhão de interesses.

## Responsabilidades

No seio da Ágora, a responsabilidade geral pela gestão do risco de fraude e de corrupção encontra-se na esfera de competências do Conselho de Administração. Os atos praticados neste âmbito encontram-se delegados, de forma partilhada, na Direção de Serviços Jurídicos e de Contratação, na Direção de Gestão de Pessoas, Organização e Sistemas de Informação, na Direção Financeira e na Encarregada de Proteção de Dados, nos termos seguintes:

- Proceder a uma revisão regular da avaliação do risco;
- Instituir uma política eficaz antifraude e um plano de combate à fraude;
- Garantir a sensibilização e formação do pessoal para a fraude;
- Garantir que a Ágora remete as investigações de suspeitas de fraude para os organismos de investigação competentes, assim que as mesmas sejam conhecidas;
- Garantir a existência de um sistema de controlo interno adequado, na sua área de responsabilidade;
- Prevenir e detetar eventuais casos de fraude;
- Garantir a devida diligência e aplicar medidas de precaução em caso de suspeita de fraude;
- Tomar medidas corretivas, incluindo quaisquer sanções administrativas, conforme adequado.

## Medidas antifraude

A Ágora compromete-se a estabelecer medidas antifraude proporcionais, com base na sua avaliação dos riscos.

Desta forma, serão tomadas medidas para as operações que apresentam um elevado risco, bem como será garantido que os seus trabalhadores e dirigentes conhecem esses riscos e que recebem formação em matéria de combate à fraude.

A presente declaração de política antifraude, bem como, todos os procedimentos e estratégias que serão adotados, serão suportados pela Ágora, na qualidade de entidade responsável pela aplicação e atualização.

Porto, 27 de março de 2025

O Conselho de Administração