

ORDEM DE SERVIÇO N.º 1/2026

Código de Conduta

O Código de Conduta é um instrumento fundamental de afirmação dos valores e princípios éticos, constituindo um referencial essencial para a atuação de todos os dirigentes e trabalhadores do Arsenal do Alfeite, S.A., no exercício das suas funções.

Adicionalmente, a adoção de um Código de Conduta dá cumprimento ao disposto no artigo 47.º do Regime Jurídico do Sector Público Empresarial (Decreto-Lei n.º 133/2013 de 3 de outubro), bem como ao artigo 7.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção (Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro).

Assim, foi aprovado pelo Conselho de Administração, após pronúncia prévia da Comissão de Trabalhadores, a nova redação do Código de Conduta em epígrafe, correspondente à 3.ª revisão, a qual se publica em anexo à presente Ordem de Serviço.

A presente Ordem de Serviço entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação ficando revogada, a partir da mesma data, o Código de Conduta de 23 de novembro de 2022.

Arsenal do Alfeite, 26 de janeiro de 2026

O Conselho de Administração



ARSENAL DO ALFEITE

CÓDIGO DE CONDUTA

ARSENAL DO ALFEITE, S.A.

26 de janeiro de 2026

Controlo do Documento

Versão	Data de Aprovação	Aprovação	Descrição/Motivo de Revisão
1.0	14.dezembro.2009	Pelo CA da AASA	<i>Versão inicial</i>
2.0	23.novembro.2022	Pelo CA da AASA	<i>Alteração decorrente da publicação do DL 109-E/2021</i>
3.0	23.janeiro.2026	Pelo CA da AASA	<i>Revisão geral</i>

Índice

Controlo do Documento	2
Título I	5
Artigo 1.º Âmbito de aplicação	5
Artigo 2.º Enquadramento	5
Artigo 3.º Objetivos	5
Artigo 4.º Princípios gerais	6
Título II	6
Artigo 5.º Normas de conduta gerais	6
Artigo 6.º Normas de conduta internas	7
Artigo 7.º Normas de conduta externas	8
Artigo 8.º Ambiente	9
Artigo 9.º Confidencialidade e segredo profissional	10
Artigo 10.º Proteção de dados	10
Artigo 11.º Captação e divulgação de imagens e conteúdos	11
Artigo 12.º Utilização responsável dos recursos	11
Artigo 13.º Utilização da internet, email e redes sociais	11
Artigo 14.º Acumulação de funções	12
Artigo 15.º Conflito de interesses	12
Artigo 16.º Ofertas e outros benefícios	13
Artigo 17.º Detecção e comunicação de fraude ou corrupção	14
Título III	15
Artigo 18.º Cumprimento do Código de Conduta	15
Artigo 19.º Sanções disciplinares	16
Artigo 20.º Sanções criminais	16
Título IV	16
Artigo 21.º Aprovação, monitorização e revisão	16
Artigo 21.º Publicidade	17
Artigo 22.º Disposições Gerais	17
Artigo 23.º Entrada em vigor	18
Anexo I	19
Anexo II	20

Anexo III	21
Anexo IV	22
Anexo V	23

Título I

Disposições Gerais

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

O presente Código de Conduta, adiante designado por Código, descreve os padrões de comportamento mínimos para todos os trabalhadores da Arsenal do Alfeite, S.A., (adiante designada AASA ou Empresa), independentemente do tipo de vínculo, abrangendo os membros do Conselho de Administração, diretores, demais dirigentes, trabalhadores, estagiários, voluntários, trabalhadores em período experimental, em situação de mobilidade ou de cedência de interesse público, ou cujo vínculo se encontre suspenso, estabelecendo o conjunto de princípios, valores e regras de atuação em matéria de ética profissional, doravante designados por “trabalhadores”.

Artigo 2.º

Enquadramento

O presente Código, enquanto instrumento de ética e de prevenção da corrupção da AASA, contém as normas gerais de conduta, designadamente no que se refere a responsabilidade pessoal, relações internas e externas, sigilo profissional, tratamento de informação privilegiada, situações de conflito de interesse e deteção e comunicação de fraude e corrupção.

Artigo 3.º

Objetivos

O Código tem como principais objetivos:

- a) Dar a conhecer de forma inequívoca aos trabalhadores, clientes, entidades públicas, fornecedores de bens e prestadores de serviços e, de uma forma geral, a toda a comunidade, os valores preconizados, vividos e exigidos pela AASA, fomentando relações crescentes de confiança;
- b) Reforçar os padrões éticos de atuação da AASA no seu conjunto, constituindo-se como um pilar da política de responsabilidade social desenvolvida pela empresa;

- c) Identificar as sanções disciplinares que podem ser aplicadas em caso de incumprimento das regras contidas no Código; e
- d) Identificar as sanções criminais associadas à prática de corrupção ou de infrações conexas.

Artigo 4.º

Princípios gerais

1. No exercício das respetivas funções, os trabalhadores devem pautar a sua atuação pelos princípios da lealdade, verdade, independência, isenção e discricção, atuando com respeito pelos deveres de neutralidade e imparcialidade, e abstendo-se de prosseguir ou atender a interesses de natureza pessoal, colocando-se exclusivamente ao serviço do interesse público, conformando a sua conduta aos valores fundamentais e aos princípios da atividade administrativa, nos termos consagrados na Constituição da República Portuguesa e no Código do Procedimento Administrativo.
2. Os trabalhadores não devem ter qualquer conduta fraudulenta ou desonesta, designadamente que envolva os bens e os ativos da Empresa e devem aderir a elevados padrões de ética profissional e evitar situações suscetíveis de originar conflitos de interesses.

Título II

Normas de Conduta

Artigo 5.º

Normas de conduta gerais

Os trabalhadores da AASA, na generalidade das interações que estabelecem no exercício das suas funções, devem pautar a sua conduta:

- a) Pelo compromisso com a Empresa, pela integridade de carácter e pela lealdade para com todos os trabalhadores;
- b) Pelo cumprimento da legislação e da regulamentação interna em vigor;
- c) Pelo cumprimento dos objetivos inerentes às funções que lhes estejam atribuídas;

- d) Por não praticarem qualquer tipo de discriminação, em especial, com base na raça, género, idade, incapacidade, preferência sexual, ideias políticas e filosóficas ou convicções religiosas;
- e) Pelo respeito mútuo e abster-se de qualquer comportamento tido como assédio ou ofensivo, verbal ou físico;
- f) Pelo escrupuloso cumprimento dos limites de responsabilidade que lhes estão atribuídos, nomeadamente observando os objetivos definidos pela AASA;
- g) Pela preservação da confidencialidade da informação de que tenham tomado conhecimento no exercício ou por causa das suas funções;
- h) Pelos valores institucionais de empresa - confiança, competência, compromisso, integridade e lealdade; e
- i) Pela promoção e salvaguarda do bom nome e reputação da AASA.

Artigo 6.º

Normas de conduta internas

No exercício das funções que lhes sejam atribuídas e no âmbito das suas relações internas, os trabalhadores da AASA devem pautar a sua conduta pelos seguintes princípios:

- a) Lealdade, cooperação e respeito pelos colegas;
- b) Desempenhar as suas funções com zelo, diligência e espírito de equipa, partilhando conhecimento e informação;
- c) Desempenhar as suas funções com brio profissional, procurando atualizar-se nos domínios relevantes para o exercício das mesmas, designadamente através de ações de formação promovidas no âmbito da AASA;
- d) Cumprir as regras de segurança, ambientais e de higiene e saúde no trabalho, sendo dever dos trabalhadores reportar atempadamente aos seus superiores hierárquicos ou aos serviços responsáveis a ocorrência de qualquer situação anómala ou suscetível de poder comprometer a segurança das pessoas, instalações e equipamentos; e
- e) Zelar pelo cumprimento rigoroso das normas e procedimentos ambientais, promovendo práticas que assegurem a proteção contínua do ambiente, a redução dos impactos da atividade industrial e a otimização dos recursos utilizados.

Artigo 7.º

Normas de conduta externas

1. Os trabalhadores devem, em todos os seus contactos com o exterior, atuar com integridade e independência, evitando qualquer conduta suscetível de pôr em causa a imparcialidade ou de gerar perceção de favorecimento, designadamente não solicitando ou recebendo instruções de qualquer organização ou pessoa alheia à AASA.
2. As decisões e comunicações devem basear-se exclusivamente em critérios técnicos, legais e objetivos.
3. Para efeitos do presente artigo, consideram-se contactos com o exterior os estabelecidos com:
 - a) Clientes;
 - b) Fornecedores de bens e prestadores de serviços;
 - c) Entidades fiscalizadoras; e
 - d) Comunicação Social.
4. Nos contactos com clientes, os trabalhadores devem evidenciar elevado profissionalismo, respeito, honestidade, boa-fé e cortesia, atuando de forma a proporcionar um serviço eficiente, eficaz e pontual, facultando informações sobre os serviços pretendidos ou contratualizados, sejam de natureza técnica, comercial ou legal.
5. Nos contactos com fornecedores de bens e prestadores de serviços, os trabalhadores devem observar o princípio da boa-fé e honrar integralmente os compromissos da AASA, no cumprimento integral de todos os aspetos contratualizados, bem como sensibilizá-los para os valores éticos, designadamente a confidencialidade da informação relativa à Empresa e a eliminação de conflitos de interesses, traduzindo-se nas seguintes práticas:
 - a) Transparência, mediante disponibilização formal da informação que possa ser divulgada aos potenciais fornecedores;
 - b) Igualdade de oportunidades, garantindo tratamento igual aos fornecedores que reúnam condições equiparáveis;
 - c) Lealdade, devendo ter em consideração os objetivos da AASA e respondendo de forma honesta e adequada às necessidades da Empresa.

6. Nos contactos com entidades fiscalizadoras, os trabalhadores devem cooperar de forma ativa e integral, assumindo um comportamento dialogante e facilitador do exercício das competências legítimas de regulação, supervisão e fiscalização, bem como prestar-lhes informação rigorosa, transparente e atempada, sempre que solicitada ou cuja obrigação de entrega decorra de normativos legais aplicáveis.
7. Os trabalhadores da AASA, independentemente do seu vínculo, estão sujeitos ao dever de reserva e confidencialidade relativamente a todos os factos, informações ou documentos de que tenham conhecimento no exercício das suas funções, incluindo os que possam ter impacto na imagem, reputação ou atividade da Empresa.
8. Nos contactos institucionais (excecionam-se os contactos fortuitos individuais que possam ocorrer) com órgãos ou profissionais da comunicação social terão de ser observados os seguintes princípios:
 - a) Qualquer contacto, informação, declaração, entrevista deve ser efetuado exclusivamente pelos serviços ou representantes oficialmente designados para o efeito, carecendo sempre de autorização prévia.
 - b) Os trabalhadores devem encaminhar de imediato para a Direção de Recursos quaisquer pedidos de informação recebidos de jornalistas ou representantes da comunicação social, abstendo-se de prestar declarações por iniciativa própria.
9. É expressamente proibida a divulgação pública, incluindo em redes sociais, plataformas digitais ou outros meios de comunicação, de informações, opiniões, imagens, documentos ou conteúdos relacionados com a AASA que possam afetar a segurança, confidencialidade, reputação ou interesses institucionais da Empresa.
10. O incumprimento do disposto no presente artigo poderá constituir infração disciplinar, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal que ao caso couber.

Artigo 8.º

Ambiente

1. A AASA respeita e protege o Ambiente, através da adoção de princípios, estratégias e práticas que visam minimizar o impacto ambiental decorrente da sua atividade, destacando-se a minimização do impacto da sua implantação infraestrutural no meio ambiente circundante, a utilização racional de recursos naturais e adequada gestão de resíduos decorrentes da sua atividade.

2. Para além dos comportamentos individuais e coletivos internos, a AASA assegurará que todos os seus subcontratados e demais prestadores de serviços promovam comportamentos e zelem pelo estrito cumprimento de normas e procedimentos que visem uma continua proteção do ambiente.

Artigo 9.º

Confidencialidade e segredo profissional

1. Os trabalhadores não podem divulgar ou usar informações confidenciais obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho.
2. No exercício das suas funções, os trabalhadores devem observar, respeitar as regras instituídas tanto no interior como no exterior da AASA, e os deveres de reserva, discrição e confidencialidade, relativamente a todos os factos e informações de que tenham conhecimento.
3. Mesmo depois de cessarem as suas funções, os trabalhadores estão sujeitos ao sigilo profissional, em particular nas matérias que, pela sua importância objetiva, por virtude de decisão interna ou por força da legislação em vigor, não devam ser do conhecimento geral.

Artigo 10.º

Proteção de dados

1. Todos os trabalhadores devem respeitar as disposições legais relativas à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados, conforme previsto na Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto, não podendo, nomeadamente, utilizar dados pessoais para fins ilegítimos ou comunicá-los a pessoas não autorizadas.
2. Os trabalhadores devem ainda respeitar a Política de Privacidade e Proteção de Dados em vigor na Empresa.

Artigo 11.º

Captação e divulgação de imagens e conteúdos

Os trabalhadores não podem captar de imagens, vídeos, gravações de som ou de qualquer outro tipo de registo ou conteúdo nas instalações da AASA, dos seus equipamentos, sistemas, procedimentos internos, documentos, ou qualquer elemento que diga respeito à vida e atividade da empresa, e é proibida a sua reprodução, partilha ou divulgação, por qualquer meio, nomeadamente através de redes sociais, plataformas digitais ou comunicação direta com terceiros, salvo autorização prévia e expressa da Empresa.

Artigo 12.º

Utilização responsável dos recursos

1. Os trabalhadores devem respeitar, proteger e conservar o património físico, financeiro e intelectual da AASA e não permitir a utilização abusiva por terceiros dos serviços e/ou das instalações, devendo os recursos ser usados de forma eficiente, com vista à prossecução dos objetivos definidos pela Empresa, adotando todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de permitir o uso mais eficiente dos recursos disponíveis.
2. Os recursos disponíveis, seja qual for a sua natureza, apenas podem ser utilizados para fins institucionais e no âmbito das atividades da Empresa.

Artigo 13.º

Utilização da internet, email e redes sociais

1. Os acessos à Internet, Wi-Fi, email e demais sistemas eletrónicos são disponibilizados aos trabalhadores para o uso e comunicação profissional, não sendo permitida a utilização desses meios, nem o recurso a redes sociais, para transmitir, receber ou descarregar conteúdos que prejudiquem o desempenho das atividades de trabalho ou conflituem com os interesses da Empresa.
2. Salvaguardada a liberdade de expressão individual, a utilização das redes sociais, no trabalho ou em qualquer outro lugar, não pode expor informações privadas ou confidenciais da empresa e/ou dos seus trabalhadores.

Artigo 14.º

Acumulação de funções

1. Os trabalhadores devem informar a AASA da intenção de exercer qualquer outra atividade profissional ou comercial, remunerada ou não remunerada, que pretenda acumular com as suas funções na Empresa.
2. A AASA pode opor-se ao exercício da atividade comunicada quando esta:
 - a) Comprometa o cumprimento dos deveres profissionais ou a disponibilidade do trabalhador para o exercício integral das suas funções na AASA;
 - b) Seja exercida em entidades cujos objetivos colidam, direta ou indiretamente, com os objetivos e interesses comerciais da AASA;
 - c) Gere qualquer situação de conflito de interesses com as funções desempenhadas na AASA;
 - d) Seja incompatível com o horário de trabalho, o desempenho das funções e as exigências inerentes ao vínculo laboral.
3. A comunicação referida no n.º 1 deve ser apresentada na Divisão de Recursos Humanos, em impresso próprio disponibilizado pela Empresa.

Artigo 15.º

Conflito de interesses

1. Os trabalhadores devem abster-se de qualquer ação ou omissão sempre que identifiquem uma situação de conflito de interesses.
2. Considera-se que existe conflito de interesses sempre que:
 - a) Os trabalhadores tenham um interesse pessoal ou privado em determinada matéria que possa influenciar, ou aparentar influenciar, o desempenho imparcial e objetivo das suas funções, condutas ou decisões;
 - b) Se verifique qualquer potencial interesse pessoal, nomeadamente vantagem ou benefício para o próprio, para os seus familiares e afins, para o seu círculo de amigos e conhecidos ou para organizações com as quais colabore ou tenha colaborado.
3. Os trabalhadores da AASA que, no exercício das suas funções, se encontrem ou prevejam razoavelmente vir a encontrar-se numa situação de conflito de interesses,

devem informar a sua hierarquia ou, na sua ausência, o Responsável pelo Cumprimento Normativo, declarar-se impedidos e solicitar escusa, utilizando o modelo constante do **Anexo I** ao presente Código, do qual faz parte integrante.

4. É obrigatória a assinatura da Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses, conforme o modelo constante do Anexo II ao presente Código, do qual faz parte integrante, para os cargos de chefia abaixo indicados, sem prejuízo de outras situações particulares aplicáveis:

a) Diretores;

b) Chefes de Divisão; e

c) Chefes de Serviço e Área Tecnológica.

5. A Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses deve ser entregue no início do exercício de funções e sempre que surja uma nova situação suscetível de configurar ou conduzir a um conflito de interesses.

6. Compete à Direção de Recursos proceder à recolha das declarações de inexistência de conflito de interesses e à sua remessa para o Responsável pelo Cumprimento Normativo, para efeitos de tratamento e arquivo.

7. Sempre que os trabalhadores solicitem escusa ou identifiquem a existência de uma situação de conflito de interesses, tal informação deve ser comunicada ao Conselho de Administração, por intermédio do Responsável pelo Cumprimento Normativo.

8. A Direção de Recursos deve proceder à recolha e atualização das Declarações de Inexistência de Conflito de Interesses referidas no n.º 5, de dois em dois anos, contados da data da última declaração assinada.

Artigo 16.º

Ofertas e outros benefícios

1. Nenhum trabalhador deve prometer, oferecer, receber nem aceitar de terceiros, para si ou para terceiros, direta ou indiretamente, valor monetário, donativo ou vantagem patrimonial ou não patrimonial, com exceção das ofertas de cortesia, devendo estas, quando recebidas, ser comunicadas, no prazo de 5 dias úteis, ao Responsável pelo Cumprimento Normativo para efeitos de registo, conforme modelo de declaração constante do Anexo III ao presente Código.

2. Para efeitos do presente artigo, entendem-se como ofertas de cortesia:

- a) Ofertas de valor estimado igual ou inferior a 150 euros por parte da mesma pessoa singular ou coletiva, no período de um ano civil;
 - b) Convites, hospitalidade ou outros benefícios similares relacionados com a participação em cerimónias oficiais, conferências, congressos, seminários, reuniões ou outros eventos análogos quando exista um interesse relevante na presença do trabalhador e este tenha sido expressa e oficialmente convidado na qualidade de trabalhador da AASA, desde que a função de representação tenha sido autorizada pelo Conselho de Administração;
 - c) As situações em que a recusa de ofertas possa consubstanciar ou ser interpretada como uma quebra de respeito interinstitucional, designadamente no âmbito de relações internacionais, caso em que o respetivo recebimento deve ser comunicado ao Conselho de Administração, para que este decida o destino a conferir às mesmas.
3. Em caso de dúvida quanto à possibilidade de aceitação de uma oferta, convite ou benefício, o trabalhador deve previamente consultar o Responsável pelo Cumprimento Normativo, que emitirá parecer dirigido ao Conselho de Administração, quanto à conformidade da situação com as normas internas e legais aplicáveis.
4. As ofertas institucionais a terceiros, sejam de que tipo for, carecem de autorização do Conselho de Administração.

Artigo 17.º

Deteção e comunicação de fraude ou corrupção

- 1. Em cumprimento da legislação em vigor, a AASA adota um Programa de Cumprimento Normativo, destinado à prevenção, deteção, mitigação e eliminação de situações de fraude e corrupção.
- 2. O Programa de Cumprimento Normativo inclui o Código de Conduta, a designação de um Responsável pelo Cumprimento Normativo, um Plano de Prevenção de Riscos, um Programa de Formação e um Canal de Denúncias.
- 3. Os trabalhadores da AASA têm o dever de reportar qualquer conduta que possa configurar uma violação ao presente Código, ou que revele indícios de fraude, corrupção ou outra irregularidade, devendo para o efeito utilizar um dos seguintes meios:
 - a) Plataforma de Denúncias, disponível no site institucional da AASA no endereço <https://www.arsenal-alfeite.pt/principiosbomgoverno/>;

b) Correio postal, para o endereço Arsenal do Alfeite, S.A. - Alfeite - Base Naval de Lisboa - 2810-001 Almada.

4. As denúncias de situações de fraude, corrupção ou outras irregularidades devem basear-se em factos objetivos e comprováveis.

5. Recomenda-se que as comunicações enviadas por correio postal utilizem o modelo constante do **Anexo IV** ao presente Código e sejam dirigidas ao Gestor de Denúncias.

6. É garantida a possibilidade de apresentação anónima da denúncia, devendo, nesse caso, a mesma ser submetida preferencialmente através da Plataforma de Denúncias prevista na alínea a) do número 3 do presente artigo.

7. Todas as situações reportadas serão analisadas e tratadas ao abrigo do dever de confidencialidade, assegurando-se a proteção da identidade do denunciante e a proibição de qualquer forma de retaliação.

Título III

Disposições Disciplinares e Sancionatórias

Artigo 18.º

Cumprimento do Código de Conduta

1. A violação ou inobservância das regras e princípios estabelecidos no presente Código constitui infração disciplinar, traduzindo-se na violação dos deveres dos trabalhadores, podendo dar lugar à aplicação das sanções previstas no artigo 328.º e seguintes do Código do Trabalho. A violação dessas regras pode, igualmente, determinar procedimento criminal, caso preencha um tipo legal de crime nos termos previstos no Código Penal.

2. Por cada infração é elaborado um relatório, do qual constam:

- a) A identificação das regras violadas;
- b) A sanção aplicada; e
- c) As medidas adotadas ou a adotar.

Artigo 19.º

Sanções disciplinares

No exercício do poder disciplinar, podem ser aplicadas, consoante a gravidade da infração, as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade; e
- f) Despedimento por justa causa, sem direito a indemnização ou compensação.

Artigo 20.º

Sanções criminais

As sanções criminais aplicáveis associadas a atos de corrupção e infrações conexas previstas no Código Penal (aprovado pelo DL 400/82, na redação que lhe foi dada na Lei 26/2025), Regime Penal de corrupção no Comércio Internacional e no Sector Privado (aprovado pela Lei 20/2008, na sua redação atual), regime em vigor em matéria de infrações antieconómicas e contra a saúde pública (aprovado pelo DL 28/84, na sua redação atual e o Regime Geral para as Infrações Tributárias (aprovado pela Lei 15/2001, na sua redação atual), encontram-se identificadas no Anexo V.

Título IV

Disposições Finais

Artigo 21.º

Aprovação, monitorização e revisão

1. O Código de Conduta e quaisquer alterações ao mesmo são aprovados pelo Conselho de Administração da AASA.

2. Compete ao Responsável pelo Cumprimento Normativo garantir o controlo e aplicação do Código de Conduta.
3. Compete ainda ao Responsável pelo Cumprimento Normativo participar e coordenar os trabalhos de identificação das necessidades de revisão do Código, bem como apresentar recomendações para o desenvolvimento de normas internas que se mostrem necessárias para densificar as regras nele contidas e garantir a conformidade com a legislação em vigor.
4. Nos termos do n.º 4 do art.º 7.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, o presente Código deve ser revisto a cada três anos ou sempre que se operem alterações nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária da Empresa.

Artigo 21.º

Publicidade

Nos termos do n.º 5 do art.º 7.º e do art.º 9.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, o Código de Conduta deve ser divulgado internamente a todos os trabalhadores da AASA através dos seguintes meios:

- a) Ações de sensibilização;
- b) Correio eletrónico institucional;
- c) Página eletrónica da AASA; e
- d) Intranet.

Artigo 22.º

Disposições Gerais

1. Todos os trabalhadores devem atuar com profissionalismo, consciência ética e capacidade de discernimento, garantindo a correta aplicação e cumprimento do presente Código.
2. Os trabalhadores em posições hierárquicas mais elevadas devem adotar uma conduta exemplar demonstrando adesão e total compromisso com princípios e critérios estabelecidos no presente Código e assegurar o seu cumprimento junto das respetivas equipas.

3. As normas constantes do presente Código não substituem nem prejudicam a sujeição dos seus destinatários aos deveres e obrigações que, com respeito às matérias nele previstas, decorram da lei, de norma regulamentar ou de outros normativos aplicáveis.
4. O Responsável pelo Cumprimento Normativo é responsável pelo esclarecimento de eventuais dúvidas que se suscitem a propósito da interpretação e/ou aplicação das normas enunciadas.

Artigo 23.º

Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Anexo I

DECLARAÇÃO DE IMPEDIMENTO

(n.º 3 do Artigo 15 do Código de Conduta)

_____, abaixo assinado, trabalhador n.º _____, a desempenhar funções de _____ na(o) Divisão/Gabinete/Área Tecnológica _____ da Arsenal do Alfeite, S.A., solicita escusa do desempenho das funções que lhe estão atribuídas no processo/procedimento _____ uma vez que se encontra condicionado(a) por eventual conflito de interesses.

<u>Potencial Conflito de Interesses</u>	<u>Detalhe</u>
Ligações familiares (cônjuge/companheiro, ascendentes, descendentes e colaterais até ao 2º grau).	
Existência de atividades profissionais anteriores que poderão condicionar o conflito.	
Existência de outras atividades - profissionais ou lúdicas - que poderão condicionar o conflito.	
Familiares (cônjuge/companheiro, ascendentes, descendentes e colaterais até ao 2º grau) com atividades profissionais que poderão condicionar o conflito, ou amizade/relações próximas.	
Receber qualquer tipo de contrapartida, monetária ou de outra natureza, por parte de entidades externas à Empresa.	
Outros	

Declara que as informações aqui fornecidas são corretas e que não há qualquer outra situação de conflito de interesses efetiva, aparente ou potencial que seja de seu conhecimento.

Assinatura: _____ Data: _____

Anexo II

DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES

((n.º 4 do Artigo 15 do Código de Conduta)

[NOME COMPLETO], n.º [____], na qualidade de [MEMBRO DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO/ DIRIGENTE/TRABALHADOR/PRESIDENTE DO JURÍ OU OUTRA SITUAÇÃO APLICÁVEL], a desempenhar funções na **Arsenal do Alfeite. S.A.**, declara, sob compromisso de honra, que, na presente data, não se encontra numa situação de conflito de interesses, isto é, em situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão, relativamente ao¹

1) o exercício das funções de [inserir o cargo ou função]

2) processo de recrutamento com a referência [____]

3) outras situações particulares aplicáveis]

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.

Assinatura: _____ Data: _____

¹ Deverá ser preenchido conforme o caso concreto

Anexo III

DECLARAÇÃO DE RECEPÇÃO DE OFERTAS

(ofertas de bens, serviços, convites ou benefícios similares)

1. Identificação do recetor da oferta

Nome	
Trabalhador n.º	
Cargo/Categoria	
Unidade Orgânica	

2. Identificação da entidade / pessoa ofertante

--

3. Descrição da oferta ou benefício e circunstâncias que determinaram a aceitação da oferta (*recusa constitui ou pode ser interpretada como uma quebra de respeito interinstitucional*)

--

4. Valor (*estimado, quando não for possível aferir o valor real*) _____

5. Data de receção da oferta _____

Assinatura: _____ Data: _____

Anexo IV

COMUNICAÇÃO DE SITUAÇÕES DE NÃO CONFORMIDADE

_____, abaixo assinado, trabalhador n.º _____, a desempenhar funções de _____ na(o) Divisão/Gabinete/Área Tecnológica _____ da Arsenal do Alfeite, S.A., informa, nos termos previstos no Código de Conduta, ter identificado a seguinte situação de não conformidade e/ou de potencial fraude e/ou corrupção:

Identificação de situação a relatar:

Identificação dos intervenientes/visados:

Assinatura: _____ Data: _____

Nota: Adicionar ao presente documento outros elementos informativos (em suporte papel e/ou digital) que fundamentem os factos relatados.

Anexo V

SANÇÕES CRIMINAIS

Tipo de Crime	Descrição e Penas	Art.
Código Penal		
Corrupção passiva	1 - O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos. 2 - Se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.	373.º
Corrupção ativa	1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial com o fim indicado no n.º 1 do artigo 373.º, é punido com pena de prisão de um a cinco anos. 2 - Se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º, o agente é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias. 3 - A tentativa é punível.	374.º
Recebimento ou oferta indevidos de vantagens	1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias. 2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias. 3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.	372.º
Abuso de confiança	1 - Quem ilegítimamente se apropriar de coisa móvel ou animal que lhe tenha sido entregue por título não translativo da propriedade é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa. 2 - O procedimento criminal depende de queixa. 2 - Se a coisa ou o animal referida no n.º 1 forem: a) De valor elevado, o agente é punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias; b) De valor consideravelmente elevado, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.	205.º
Roubo	1 - Quem, com ilegítima intenção de apropriação para si ou para outra pessoa, subtrair, ou constranger a que lhe seja entregue, coisa móvel ou animal alheios, por meio de violência contra uma pessoa, de ameaça com perigo iminente para a vida ou para a integridade física, ou pondo-a na impossibilidade de resistir, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos. 2 - A pena é a de prisão de 3 a 15 anos se: a) Qualquer dos agentes produzir perigo para a vida da vítima ou lhe infligir, pelo menos por negligência, ofensa à integridade física grave; ou b) Se verificarem, singular ou cumulativamente, quaisquer requisitos referidos nos n.os 1 e 2 do artigo 204.º, sendo correspondentemente aplicável o disposto no n.º 4 do mesmo artigo.	210.º
Dano	Quem destruir, no todo ou em parte, danificar, desfigurar ou tornar não utilizável coisa ou animal alheios, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.	212.º
Infidelidade	Quem, tendo-lhe sido confiado, por lei ou por ato jurídico, o encargo de dispor de interesses patrimoniais alheios ou de os administrar ou fiscalizar, causar a esses interesses, intencionalmente e com grave violação dos deveres que lhe incumbem, prejuízo patrimonial importante é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.	224.º
Apropriação ilegítima	Quem, por força do cargo que desempenha, detiver a administração, gerência ou simples capacidade de dispor de bens do sector público ou cooperativo, e por qualquer forma deles se apropriar	234.º

	ilegitimamente ou permitir intencionalmente que outra pessoa ilegitimamente se aproprie, é punido com a pena que ao respetivo crime corresponder agravada de um terço nos seus limites mínimo e máximo.	
Administração danosa	Quem, infringindo intencionalmente normas de controlo ou regras económicas de uma gestão racional, provocar dano patrimonial importante em unidade económica do sector público ou cooperativo é punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias	235.º
Falsificação praticada por funcionário	O funcionário que, no exercício das suas funções: Omitir em documento, a que a lei atribui fé pública, facto que esse documento se destina a certificar ou autenticar; ou b) Intercalar ato ou documento em protocolo, registo ou livro oficial, sem cumprir as formalidades legais; com intenção de causar prejuízo a outra pessoa ou ao Estado, ou de obter para si ou para outra pessoa benefício ilegítimo, é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos.	257.º
Tráfico de influência	1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira, é punido: a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável; b) Com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável. 2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas no número anterior: a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa; b) Para os fins previstos na alínea b), é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.	335.º
Suborno	Quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a praticar os factos previstos nos artigos 359.º ou 360.º, sem que estes venham a ser cometidos, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.	363.º
Concussão	1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal. 2 - Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.	379.º
Peculato	1 - O funcionário que ilegitimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal. 2 - Se os valores ou objetos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa. 3 - Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objetos referidos no n.º 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.	375.º
Peculato de uso	1 - O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias. 2 - Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente	376.º

	daquele a que está legalmente afetado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.	
Participação económica em negócio	1 - O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos. 2 - O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de acto jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do acto, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias. 3 - A pena prevista no número anterior é também aplicável ao funcionário que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.	377.º
Abuso de poder	O funcionário que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.	382.º
Violação de segredo por funcionário	1 - O funcionário que, sem estar devidamente autorizado, revelar segredo de que tenha tomado conhecimento ou que lhe tenha sido confiado no exercício das suas funções, ou cujo conhecimento lhe tenha sido facilitado pelo cargo que exerce, com intenção de obter, para si ou para outra pessoa, benefício, ou com a consciência de causar prejuízo ao interesse público ou a terceiros, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa. 2 - Se o funcionário praticar o facto previsto no número anterior criando perigo para a vida ou para a integridade física de outrem ou para bens patrimoniais alheios de valor elevado é punido com pena de prisão de um a cinco anos.	383.º
Branqueamento	3- Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reacção criminal, é punido com pena de prisão até 12 anos. 4 - Na mesma pena incorre quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos. 5 - Incorre ainda na mesma pena quem, não sendo autor do facto ilícito típico de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade.	368.º A
Regime Penal de Corrupção no Comércio Internacional e Sector Privado - Lei n.º 20/2008, de 21 de abril		
Corrupção com prejuízo do comércio internacional	Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a funcionário, nacional, estrangeiro ou de organização internacional, ou a titular de cargo político, nacional ou estrangeiro, ou a terceiro com conhecimento daqueles, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para obter ou conservar um negócio, um contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional, é punido com pena de prisão de um a oito anos.	7.º
Corrupção passiva no sector privado	1 - O trabalhador do sector privado que, por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para um qualquer acto ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais é punido com pena de prisão até dois anos ou com pena de multa. 2 - Se o ato ou omissão previsto no número anterior for idóneo a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, o agente é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.	8.º

Corrupção ativa no sector privado	1 - Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a pessoa prevista no artigo anterior, ou a terceiro com conhecimento daquela, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para prosseguir o fim aí indicado é punido com pena de prisão até um ano ou com pena de multa. 2 - Se a conduta prevista no número anterior visar obter ou for idónea a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, o agente é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.	9.º
Regime das Infrações Antieconómicas - Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro		
Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção	1 - Quem obter subsídio ou subvenção: a) Fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexatas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção; b) Omitindo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão; c) Utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexatas ou incompletas; será punido com prisão de 1 a 5 anos e multa de 50 a 150 dias. 2 - Nos casos particularmente graves, a pena será de prisão de 2 a 8 anos. 3 - Se os factos previstos neste artigo forem praticados em nome e no interesse de uma pessoa coletiva ou sociedade, exclusiva ou predominantemente constituídas para a sua prática, o tribunal, além da pena pecuniária, ordenará a sua dissolução. 4 - A sentença será publicada. 5 - Para os efeitos do disposto no n.º 2, consideram-se particularmente graves os casos em que o agente: a) Obtém para si ou para terceiros uma subvenção ou subsídio de montante consideravelmente elevado ou utiliza documentos falsos; b) Pratica o facto com abuso das suas funções ou poderes; c) Obtém auxílio do titular de um cargo ou emprego público que abusa das suas funções ou poderes. 6 - Quem praticar os factos descritos nas alíneas a) e b) do n.º 1 com negligência será punido com prisão até 2 anos ou multa até 100 dias. 7 - O agente será isento de pena se: a) Espontaneamente impedir a concessão da subvenção ou do subsídio; b) No caso de não serem concedidos sem o seu concurso, ele se tiver esforçado espontânea e seriamente para impedir a sua concessão. 8 - Consideram-se importantes para a concessão de um subsídio ou subvenção os factos: a) Declarados importantes pela lei ou entidade que concede o subsídio ou a subvenção; b) De que dependa legalmente a autorização, concessão, reembolso, renovação ou manutenção de uma subvenção, subsídio ou vantagem daí resultante.	36.º
Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado	1 - Quem utilizar prestações obtidas a título de subvenção ou subsídio para fins diferentes daqueles a que legalmente se destinam será punido com prisão até 2 anos ou multa não inferior a 100 dias. 2 - Com a mesma pena será punido quem utilizar prestação obtida a título de crédito bonificado para um fim diferente do previsto na linha de crédito determinada pela entidade legalmente competente. 3 - A pena será a de prisão de 6 meses a 6 anos e multa até 200 dias quando os valores ou danos causados forem consideravelmente elevados. 4 - Se os factos previstos neste artigo forem praticados reiteradamente em nome e no interesse de uma pessoa coletiva ou sociedade e o dano não tiver sido espontaneamente reparado, o tribunal ordenará a sua dissolução.	37.º
Fraude na obtenção de crédito	1 - Quem ao apresentar uma proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições de um crédito destinado a um estabelecimento ou empresa: a) Prestar informações escritas inexatas ou incompletas destinadas a acreditá-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido; b) Utilizar documentos relativos à situação económica inexatos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens; c) Ocultar as deteriorações da situação económica entretanto verificadas em relação à situação descrita aquando do pedido de crédito e que sejam importantes para a decisão sobre o pedido; será punido com prisão até 3 anos e multa até 150 dias. 2 - Se o agente, atuando pela forma descrita no número anterior, obtiver crédito de valor consideravelmente elevado, a pena poderá elevar-se até 5 anos de prisão e até 200 dias de multa.	38.º

Regime Geral para as Infrações Tributárias - Lei n.º 15/2001, de 5 de junho		
Fraude	1 - Constituem fraude fiscal, punível com pena de prisão até três anos ou multa até 360 dias, as condutas ilegítimas tipificadas no presente artigo que visem a não liquidação, entrega ou pagamento da prestação tributária ou a obtenção indevida de benefícios fiscais, reembolsos ou outras vantagens patrimoniais suscetíveis de causarem diminuição das receitas tributárias. A fraude fiscal pode ter lugar por: a) Ocultação ou alteração de factos ou valores que devam constar dos livros de contabilidade ou escrituração, ou das declarações apresentadas ou prestadas a fim de que a administração fiscal especificamente fiscalize, determine, avalie ou controle a matéria coletável; b) Ocultação de factos ou valores não declarados e que devam ser revelados à administração tributária; c) Celebração de negócio simulado, quer quanto ao valor, quer quanto à natureza, quer por interposição, omissão ou substituição de pessoas.	106.º
Fraude contra a segurança social	Constituem fraude contra a segurança social as condutas das entidades empregadoras, dos trabalhadores independentes e dos beneficiários que visem a não liquidação, entrega ou pagamento, total ou parcial, ou o recebimento indevido, total ou parcial, de prestações de segurança social com intenção de obter para si ou para outrem vantagem patrimonial ilegítima de valor superior a (euro) 7500	106.º