



Código de Ética



Código de Ética

Índice

I – PREÂMBULO	4
:: Finalidade	4
:: Âmbito.....	4
:: Subsidiariedade	5
:: Sentido.....	5
II – MISSÃO	5
III – VISÃO	5
IV – VALORES	6
:: Responsabilidade	6
:: Profissionalismo e Integridade	6
:: Compromisso	7
:: Solidariedade.....	7
:: Confidencialidade e Privacidade	8
:: Independência e Imparcialidade	8
V – POLÍTICA DE ÉTICA E BEM ESTAR	8
:: Prestação de Serviços.....	9
:: Qualidade de Vida	9
:: Comunicação e Participação.....	10
:: Privacidade e Confidencialidade	10
:: Recursos Humanos	10
:: Comunidade	10
:: Entidades Parceiras	10
:: Entidades Financiadoras	10
:: Entidades Fornecedoras	11
VI – DIREITOS E DEVERES DOS/AS TRABALHADORES/AS	11
VII – DIREITOS.....	11
:: Equidade	11
:: Estabilidade	11
:: Dignidade	11
:: Participação	12
:: Organização do trabalho	12
:: Comunicação.....	12
:: Formação e Desenvolvimento.....	12
VIII – DEVERES.....	12
:: Lealdade e Respeito.....	12



Código de Ética

:: Veracidade e Rigor.....	13
:: Reserva, Discrição e Sigilo Profissional.....	13
:: Dignidade	13
:: Compromisso com o Desenvolvimento Sustentável.....	13
:: Conflitos de Interesses	13
:: Ponderação do Interesse e Prestígio da Organização	14
IX – DISPOSIÇÕES FINAIS	14
:: Divulgação e Compromisso.....	14
:: Incumprimento	14
:: Aprovação e Entrada em Vigor	15



Código de Ética

I – PREÂMBULO

:: Finalidade

O Código de Ética, mais do que um documento fechado de carácter normativo, deve ser entendido como o referencial permanente dos valores que estruturam a construção da identidade da CERCIAG e do reforço da sua cultura organizacional, orientador da acção e do enquadramento do trabalho das equipas e dos/as trabalhadores/as, considerando a pessoa humana como o primeiro e o mais elevado de todos os valores, prevalecendo sobre os demais interesses.

A adopção de comportamentos eticamente correctos é referência indeclinável no plano interno e no relacionamento com as pessoas apoiadas, famílias/pessoas significativas, entidades parceiras, financiadoras e fornecedoras e com a comunidade em geral, genericamente designadas por Partes Interessadas.

Rigor, honestidade, integridade, transparência e correcção de informação, anticorrupção, equidade de tratamento, igualdade de oportunidades, igualdade de género, conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, desenvolvimento sustentável e responsabilidade social, são os princípios que defendemos e que diariamente promovemos, valorizando as pessoas e ampliando e fortalecendo as suas competências em ambiente adequado.

Qualquer que seja a actividade que realizemos, o nosso compromisso será sempre o de respeito para com os nossos valores e, acima de tudo, a integridade do nosso comportamento que assegure a nossa reputação. A CERCIAG adopta uma política de tolerância zero em relação a qualquer forma de corrupção tendo, para tal, desenvolvido e implementado um Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infracções Conexas, que especifica a forma como os riscos de corrupção podem ser encontrados durante o exercício das actividades e, ainda, um Canal de Denúncias.

Todos/as os/as trabalhadores/as da CERCIAG devem observar e cumprir esta cultura de compromisso e respeito com os mais elevados padrões éticos e profissionais em termos de conduta, cumprindo as regras internas da Organização e as leis, políticas e regulamentos aplicáveis a estas matérias e ao sector de actividade em que intervimos.

:: Âmbito

O Código de Ética aplica-se aos recursos humanos da CERCIAG entendendo-se como tal, para efeitos do presente Código, todas as pessoas que trabalham na Organização, qualquer que seja o seu nível hierárquico e vínculo contratual, sem prejuízo de outras disposições legais ou regulamentares aplicáveis, ou a que, por inerência do exercício das suas funções, os/as mesmos/as estejam obrigados/as; aplica-se, ainda, com as necessárias adaptações, aos/às trabalhadores/as eventuais, auditores/as externos/as e a outras pessoas que lhe prestem serviço a título permanente ou ocasional, ou que com ela estabeleçam relações organizacionais.



Código de Ética

A CERCIAG garante a disponibilização do Código de Ética a todas as partes interessadas, devendo os/as trabalhadores/as subscrevê-lo aquando da sua integração.

:: Subsidiariedade

O presente Código de Ética é baseado em princípios e valores essenciais à CERCIAG e a sua observância não colide com a aplicação simultânea da legislação nacional e internacional de referência, designadamente a Declaração dos Direitos Humanos das Nações Unidas, a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e a Constituição da República Portuguesa.

Considera ainda a legislação laboral aplicável, e outra legislação de áreas específicas e significativas, designadamente a protecção de dados pessoais, a prevenção e combate a práticas de assédio no trabalho e discriminação, a prevenção de riscos de gestão, incluindo os de corrupção e infrações conexas, assegurando um Canal de Denúncias, bem como códigos deontológicos associados ao exercício de funções, sempre que aplicável.

Acresce finalmente o Código de Conduta, Regulamento Interno e demais orientações dos Órgãos de Gestão, previstas, designadamente, noutros documentos estruturantes e integrantes do Sistema de Gestão da Qualidade interno.

:: Sentido

A interpretação e integração dos princípios e regras constantes do presente Código deve fazer-se de acordo com a legislação em vigor aplicável, bem como de acordo com os princípios de rigor, honestidade, integridade e transparência, que defendemos e diariamente promovemos.

II – MISSÃO

A missão da CERCIAG consiste em apoiar a participação e (re) integração na vida social e profissional de públicos desfavorecidos, designadamente de pessoas com deficiência e/ou incapacidade, promovendo o exercício pleno da sua cidadania através de um conjunto integrado de acções e serviços personalizados e de valor.

III – VISÃO

A CERCIAG pretende ser reconhecida como uma Organização de referência nacional, inovadora nos mecanismos de gestão e funcionamento, prestadora de serviços de elevada qualidade a quem deles



Código de Ética

beneficia, promovendo o seu poder de decisão e de participação, contribuindo para uma sociedade mais aberta e inclusiva.

IV – VALORES

:: Responsabilidade

As pessoas, sempre primeiro, como referência da acção.

- ▶ Cultura organizacional assente na equidade, igualdade de oportunidades, igualdade de género, conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, meritocracia e no profundo respeito e valor da dignidade da pessoa humana.
- ▶ Respeitar e incentivar os valores institucionais, promovendo a cooperação e a responsabilidade colectiva.
- ▶ Prestar serviços de elevada qualidade, adequados às necessidades e expectativas das pessoas apoiadas, promovendo a sua qualidade de vida.
- ▶ Adotar uma conduta criteriosa que prestigie o/a próprio/a e à Organização, usar de reserva e discrição, e prevenir quaisquer acções susceptíveis de desprestigiar ou comprometer a CERCIAG.
- ▶ Cumprir as suas obrigações de forma responsável e zelosa, procurando a excelência do desempenho, contribuindo para uma utilização eficiente dos recursos disponíveis.

:: Profissionalismo e Integridade

A coerência da acção que desenvolvemos, na forma como as outras pessoas a vêem.

- ▶ A qualidade dos serviços e a integridade no desempenho das suas funções são objectivos principais dos/as trabalhadores/as, pelo que estes/as devem adoptar, em todas as circunstâncias, um comportamento competente, correcto e de elevado profissionalismo.
- ▶ Demonstrar capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais, bem como procurar um contínuo desenvolvimento profissional e actualização técnica, cumprindo com rigor as suas responsabilidades para com as pessoas apoiadas, as equipas e a Organização.
- ▶ Pautar o desenvolvimento da sua actividade profissional por critérios de honestidade pessoal e integridade de carácter abstendo-se de, por quaisquer formas, receber de terceiras pessoas/entidades qualquer espécie de pagamentos ou favores susceptíveis de criarem, a quem os presta, expectativas de favorecimento nas suas relações com a Organização.



Código de Ética

- ▶ Rejeitar de forma absoluta qualquer acção ou omissão relacionada directa ou indirectamente com quaisquer actos ou comportamentos susceptíveis de configurar uma situação de corrupção, comprometendo-se a actuar com profissionalismo, de forma justa e íntegra, em todas as actividades e relações, pautando toda a sua conduta pelos princípios fulcrais do respeito e cumprimento da lei e demais normativos em vigor a cada momento.

:: Compromisso

Defesa intransigente da Missão da Organização.

- ▶ Orientar a prestação de serviços segundo as necessidades das pessoas apoiadas, envolvendo-as activamente em todas as fases do seu percurso.
- ▶ Garantir um atendimento personalizado, individualizando percursos e metodologias, no sentido de promover o livre e pleno exercício da sua cidadania.
- ▶ Manter e aprofundar uma relação de empatia e de colaboração contínua com a comunidade local, que promova oportunidades de participação e cooperação e contribua para uma sociedade mais aberta e inclusiva.
- ▶ Promover o exercício dos direitos das pessoas apoiadas, a igualdade de participação, a não discriminação e a equidade.
- ▶ Incentivar uma relação de empatia e colaboração interna promotora de uma cultura organizacional identitária, que garanta o alinhamento e o compromisso de todos/as os/as trabalhadores/as tendo por base a transparência, a lealdade, o empenho, o envolvimento e participação e a responsabilização partilhada.

:: Solidariedade

Actuação que conduz à autonomia, à independência e à liberdade criativa e responsável.

- ▶ Desenvolver um projecto contínuo de intervenção, capaz de potenciar a sustentabilidade da comunidade local, promovendo a mudança qualitativa na vida das pessoas em situação de risco social.
- ▶ Estabelecer pontos de articulação entre as áreas de intervenção e os problemas sociais de maior proximidade na comunidade local.
- ▶ Construir soluções possíveis de intervenção na realidade local e nacional, a partir dos principais problemas sociais.
- ▶ Captar parcerias institucionais nas áreas de intervenção prioritizadas pela Organização.



Código de Ética

:: Confidencialidade e Privacidade

O sigilo e a defesa da intimidade enquanto partes essenciais da ética profissional.

- ▶ Guardar absoluto sigilo de todos os factos e informações relativos à vida da Organização, designadamente as que respeitem ao direito à privacidade das pessoas, de que tenham conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas.
- ▶ Cumprir e fazer cumprir o Regulamento Geral de Protecção de Dados Pessoais (RGPD) em conformidade com o Sistema de Gestão da Qualidade e orientações dos Órgãos de Gestão, bem como todos os normativos e orientações das entidades competentes em matéria de protecção de dados pessoais, garantindo os mais elevados padrões de sigilo profissional no tratamento de informação pessoal.
- ▶ O relacionamento da CERCIAG com as pessoas apoiadas e famílias/pessoas significativas deve pautar-se pela observância de uma estrita confidencialidade e pelo cumprimento dos deveres que sobre os/as trabalhadores/as pendem, designadamente, o dever de não revelar ou utilizar informações sobre factos e pessoas, a não ser nos casos previstos na lei.
- ▶ Nos contactos com as pessoas apoiadas e outras partes interessadas, e sem prejuízo do dever de sigilo, os/as trabalhadores/as estão adstritos/as à máxima discrição e particular cautela, tanto na forma e conteúdo, como nos meios utilizados para a transmissão das informações.
- ▶ É abusiva a utilização de qualquer informação que invada a privacidade das pessoas apoiadas.

:: Independência e Imparcialidade

Respeito incondicional dos valores da Organização.

- ▶ Os interesses da CERCIAG devem ser os únicos a ser tomados em conta nas relações com terceiras pessoas/entidades devendo, tais relações, reger-se por critérios de transparência, seriedade e imparcialidade, serem independentes de interesses políticos, económicos ou religiosos e respeitar os princípios da neutralidade e da igualdade.
- ▶ Considerar as necessidades das pessoas apoiadas, acima dos seus próprios interesses.

V – POLÍTICA DE ÉTICA E BEM ESTAR

A Política de Ética e Bem-Estar da CERCIAG consubstancia o conjunto de valores e princípios que definem padrões de comportamento, moldam a identidade e imagem da Organização e constituem uma referência e garantia para aqueles/as que, directa ou indirectamente, contactam com ela, constituindo, portanto, factor de sucesso.



Código de Ética

Inspira-se nos referenciais políticos que se constituem como marcos fundamentais de defesa e promoção dos direitos das pessoas, consubstancia-se na Constituição da República Portuguesa e enquadra os princípios fundamentais de conduta da Organização.

A presente política sela o compromisso da CERCIAG com o bem-estar dos/as trabalhadores/as, das pessoas apoiadas e das famílias/pessoas significativas, garantindo uma prestação de serviços baseada na confiança mútua, confidencialidade e privacidade, humanismo e honestidade.

Os/as trabalhadores/as da CERCIAG comprometem-se a integrar no exercício da sua actividade, os valores éticos e deontológicos da Organização, garantem uma intervenção holística e multidisciplinar, bem como a prestação de serviços centrados nas pessoas apoiadas.

É compromisso da CERCIAG assegurar, nas articulações com pessoas apoiadas e outras partes interessadas, a concretização da sua política, através da adopção de comportamentos éticos irrepreensíveis por parte dos/as trabalhadores/as.

Deve ser garantido que políticas, procedimentos e práticas laborais são orientadas no sentido de impedir a discriminação e o tratamento diferenciado em função da raça, origem étnica ou social, identidade de género, orientação sexual, convicções religiosas, políticas, ideológicas ou outras, estado civil e responsabilidades familiares, cidadania e origem territorial, deficiência ou incapacidade, cultura ou outra, respeitando a diferença e promovendo a equidade de tratamento e a igualdade de oportunidades.

No cumprimento da sua Missão e no respeito pelos valores e cultura da Organização, a CERCIAG e os/as trabalhadores/as garantem:

:: Prestação de Serviços

Prestar serviços que assegurem o respeito pela dignidade de todas as partes interessadas, ajustados às necessidades, em tempo útil, contínuo e com qualidade, contribuindo para reforçar a confiança e desenvolver as capacidades e potencialidades das pessoas apoiadas.

Promover a autonomia e autodeterminação da pessoa com deficiência e/ou incapacidades, nomeadamente a liberdade de fazerem as suas próprias escolhas.

:: Qualidade de Vida

Promover a qualidade de vida das pessoas apoiadas, através da construção de um projecto pessoal, que garanta o respeito pela sua individualidade e potencie os meios e instrumentos necessários para a sua plena participação social.

Prevenir o abuso físico, mental e/ou financeiro das pessoas apoiadas, protegendo-as relativamente a situações que possam configurar negligência ou má-conduta.



Código de Ética

:: Comunicação e Participação

Promover a participação das partes interessadas na vida da Organização, através da criação de mecanismos de comunicação e informação, facilitadores da apresentação/tratamento de sugestões e reclamações.

Disponibilizar informação e esclarecimentos sobre a Organização, os seus serviços e os resultados, mantendo uma relação aberta, transparente e contínua com todas as partes interessadas.

:: Privacidade e Confidencialidade

Respeitar o direito à privacidade, reserva e a confidencialidade da informação e dados pessoais, salvaguardando a intimidade das pessoas apoiadas, famílias/pessoas significativas e trabalhadores/as, assim como toda a informação de carácter pessoal a que tiver acesso nos termos da lei.

Garantir condições que assegurem o cumprimento dos direitos dos/as titulares dos dados.

Guardar sigilo relativamente a todos os factos de que tomem conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, salvaguardadas as situações legalmente previstas.

:: Recursos Humanos

Assegurar oportunidades e estímulos ao desenvolvimento pessoal e profissional, garantindo condições de equidade no acesso a oportunidades de valorização.

Recusar a discriminação e assédio nas relações laborais e promover a diversidade no local de trabalho.

Desenvolver condições de trabalho flexíveis de forma a promover o equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e profissional.

:: Comunidade

Mobilizar e envolver as estruturas da comunidade para a implementação de dinâmicas de trabalho inclusivas, contribuindo activamente para a dinamização de uma nova atitude de justiça e consciência social.

:: Entidades Parceiras

Favorecer o desenvolvimento de parcerias que contribuam para o efectivo exercício dos direitos das pessoas apoiadas, bem como para o reforço da inclusão e coesão social, com evidentes benefícios para as partes envolvidas.

:: Entidades Financiadoras

Zelar pelo estrito cumprimento de todas as disposições legais, regulamentares e normativas aplicáveis, garantindo rigor e transparência na utilização dos recursos públicos colocados à sua disposição.



Código de Ética

:: Entidades Fornecedoras

Garantir a aplicação de critérios justos, claros e imparciais, e o respeito por todos os compromissos assumidos.

Privilegiar entidades fornecedoras com evidentes preocupações éticas e de desenvolvimento sustentável.

Privilegiar os princípios da economia circular e do desenho universal.

VI – DIREITOS E DEVERES DOS/AS TRABALHADORES/AS

Para a CERCIAG os/as trabalhadores/as são um valioso activo, sendo chamados/as a participar de acordo com as suas competências, possibilidade e disponibilidade nas actividades desenvolvidas.

A Organização e trabalhadores/as cultivam e mantêm um relacionamento correcto e cordial entre si, assegurando o necessário espírito de equipa e forte sentido de cooperação e solidariedade, complementado por um saudável espírito crítico.

VII – DIREITOS

:: Equidade

Todos/as, enquanto pessoas, têm o mesmo reconhecimento, pelo que nenhum/a trabalhador/a pode ser alvo de privilégios, benefícios, prejuízos, privações de direitos ou isenções de deveres, em razão de qualquer motivo de discriminação que atente contra os direitos fundamentais da humanidade.

:: Estabilidade

É garantido o direito a trabalharem numa Organização que procura sempre ser competitiva e bem-sucedida, de modo a assegurar a estabilidade e a segurança da sua relação de trabalho e o seu progresso profissional.

:: Dignidade

Os/as trabalhadores/as têm o direito a condições dignas de exercício da sua actividade profissional, designadamente pela existência de políticas activas no sentido de prevenir, combater e eliminar comportamentos susceptíveis de configurar qualquer forma de discriminação, assédio e violência no local de trabalho, prevenindo riscos psicossociais.



Código de Ética

:: Participação

Têm o direito de participar, de acordo com as suas funções e responsabilidades, em todos os aspectos da vida da Organização, bem como de apresentar aos órgãos de gestão, opiniões, sugestões, reclamações ou queixas para defesa dos seus direitos, e o direito de serem informados/as, em prazo razoável, sobre o resultado da respectiva apreciação.

:: Organização do trabalho

Têm direito à organização do trabalho em condições de segurança, higiene e saúde, bem como a condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a sua realização pessoal e profissional e permitir a conciliação da actividade profissional com a vida pessoal e familiar.

:: Comunicação

A comunicação é um elemento determinante do bom funcionamento do modelo organizacional adoptado, garantindo a interactividade das pessoas e das equipas e o seu eficaz relacionamento com o exterior.

Os/as trabalhadores/as têm direito a que a comunicação - horizontal ou vertical - seja aberta, honesta, clara, objectiva e isenta. A comunicação entre a Organização e outras entidades será feita sempre no plano institucional - entidade a entidade - e organizada em moldes que garantam a eficácia, a boa imagem e a segurança de processos administrativos, respeitando os regulamentos.

:: Formação e Desenvolvimento

Têm direito à formação cultural e técnica, com garantia de igualdade de oportunidades no acesso e no êxito das actividades que, por sua iniciativa ou da Organização, se destinem a promover o desenvolvimento das suas competências pessoais e a sua valorização pessoal e profissional.

VIII – DEVERES

:: Lealdade e Respeito

Os/as trabalhadores/as usarão de lealdade para com a Organização, superiores hierárquicos, colegas e trabalhadores/as na sua dependência, adoptando uma conduta eticamente responsável à luz dos princípios estabelecidos. Comunicarão ao Conselho de Administração da Organização o exercício de outras actividades profissionais que possam, de alguma forma, ser relacionadas com as que prestam na CERCIAG ou que com elas possam colidir.



Código de Ética

:: Veracidade e Rigor

No desempenho das suas funções, os/as trabalhadores/as terão sempre como referencial a missão e visão da CERCIAG, regendo-se em concordância com a sua cultura e valores.

O desempenho das suas funções será baseado numa postura profissional, de veracidade e rigor, a qual será integralmente respeitada, mesmo perante situações potenciais de perda profissional.

:: Reserva, Discrição e Sigilo Profissional

Os/as trabalhadores/as usarão da maior reserva e discrição, de modo a evitar a divulgação de factos e informações de que tenham conhecimento no exercício das suas funções, excepto nas situações legalmente previstas, mesmo que se destinem a divulgação externa. Os/as trabalhadores/as não usarão essas informações em proveito pessoal ou de terceiras pessoas/entidades. A consulta e utilização de informação e dados pessoais das pessoas apoiadas, famílias e trabalhadores/as, são reservadas aos/às trabalhadores/as que delas necessitem no exercício das suas funções, sendo apenas possível em conformidade com o Sistema de Gestão da Qualidade, RGPD e legislativos em vigor.

:: Dignidade

Os/as trabalhadores/as têm o dever de adoptar uma conduta ética, privando-se de quaisquer práticas ou comportamentos susceptíveis de configurar qualquer forma de discriminação, assédio e violência no local de trabalho, denunciando as situações de que tenham conhecimento.

:: Compromisso com o Desenvolvimento Sustentável

Os/as trabalhadores/as velarão pela conservação e criteriosa utilização dos recursos que lhes são facultados, evitando desperdícios e impactos negativos, e contribuindo para a aplicação dos princípios da economia circular.

Sendo o tempo um dos mais importantes recursos, este deve ser gerido e utilizado de forma racional, pelo que os momentos de trabalho devem ser planificados, monitorizados e avaliados de forma contínua e sistemática, produzindo resultados tangíveis.

Os/as trabalhadores/as não farão uso, directa ou indirectamente, de quaisquer bens ou propriedade intelectual da Organização em proveito pessoal ou de terceiras pessoas/entidades.

:: Conflitos de Interesses

Sempre que, no exercício da sua actividade, os/as trabalhadores/as sejam chamados/as a intervir em processos de decisão que envolvam, directa ou indirectamente, outras entidades com quem colaborem ou



Código de Ética

tenham colaborado, ou pessoas a que estejam ou tenham estado ligados/as por laços de parentesco ou afinidade, devem comunicar a existência dessas ligações.

:: Ponderação do Interesse e Prestígio da Organização

O prestígio e os interesses da Organização na prossecução da sua missão, bem como a sua boa imagem, serão salvaguardadas, nas relações internas e externas, por todos os recursos humanos.

IX – DISPOSIÇÕES FINAIS

:: Divulgação e Compromisso

A elaboração do presente Código contou com a colaboração de todos/as os/as trabalhadores/as através de acções específicas nas quais foram analisados/solicitados contributos sobre os aspectos fundamentais do seu conteúdo.

O compromisso dos/as trabalhadores/as com o presente Código é formalizado pelos mesmos meios que o respectivo vínculo contratual.

A CERCIAG envidará todos os esforços no sentido de prevenir qualquer conduta que se apresente como um incumprimento do previsto no presente Código e/ou na legislação aplicável, bem como todos os esforços para interromper e sancionar qualquer conduta que lhes seja contrária, designadamente no que respeita à violação do previsto no seu Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infracções Conexas, que envolve as relações entre os/as trabalhadores/as que integram o quadro de pessoal e demais elementos que efectivamente prestam serviços à Organização, pessoas apoiadas, e outras entidades, públicas ou privadas, com quem se relacionem a título permanente ou ocasional.

:: Incumprimento

A CERCIAG interpreta qualquer incumprimento do presente Código pelos/as seus/suas trabalhadores/as como sendo passível de procedimento disciplinar.

O incumprimento por parte de terceiros será igualmente sujeito a um processo de averiguação, podendo determinar o término das relações.

Em qualquer dos casos poderá acrescer a responsabilização civil e/ou penal dos/as prevaricadores/as.

Ao Conselho de Administração fica reservado o direito de aplicar outras medidas previstas na lei que entenda adequadas.



Código de Ética

:: Aprovação e Entrada em Vigor

A aprovação do presente código foi efectuada em 18 de Novembro de 2022, pela Assembleia Geral da CERCIAG, entrando em vigor no prazo de 30 dias após a sua aprovação.

A presente versão do Código de Ética anula e substitui a versão anterior, em vigor desde, 29 de Novembro de 2019.