



# movijovem

## Código de Conduta



POUSADAS DE  
JUVENTUDE



Cartão Jovem  
European Youth Card





## Índice

1. Disposições Gerais.....	2
1.1. Objetivos e âmbito do Código.....	2
1.2. Aplicabilidade .....	3
1.3. Comissão de Ética e Transparência .....	3
2. Missão .....	4
3. Princípios Gerais e Regras de Conduta.....	4
3.1. Transparência, Imparcialidade, Integridade, Urbanidade, Honestidade e Boa Gestão	4
3.2. Responsabilidade social .....	5
3.3. Ambiente de trabalho, diversidade e inclusão.....	5
3.4. Dados pessoais e privacidade .....	5
3.5. Prevenção e combate de condutas impróprias .....	6
3.6. Proteção de ativos e informações.....	6
3.7. Conflito de interesses.....	7
3.8. Combate ao suborno e à corrupção.....	7
3.9. Utilização de informação privilegiada .....	8
3.10. Relacionamento com Clientes.....	8
3.11. Relacionamento com Fornecedores .....	9
3.12. Relacionamento com o exterior .....	9
4. Reporte de Informação e Infrações.....	9
4.1. Canal de denúncias .....	10
4.2. Tratamento de denúncias .....	10
5. Disposições Finais.....	10



# 1. Disposições Gerais

## 1.1. Objetivos e âmbito do Código

O Código de Conduta integra um conjunto de princípios que regem a atividade da Movijovem e um conjunto de regras de natureza ética, conduta e transparência a observar por todos os trabalhadores, membros dos órgãos sociais, e demais colaboradores, independentemente do vínculo jurídico, ou posição hierárquica que ocupem, bem como a todos os que atuem em nome e ao serviço da Movijovem.

O presente Código foi criado com o objetivo fundamental de:

- a) Promover e incentivar a adoção dos princípios de atuação e de regras comportamentais;
- b) Partilhar os princípios que orientam a atividade da Movijovem e as regras de comportamento a seguir por todos os trabalhadores;
- c) Promover a adoção dos princípios, regras éticas e de boas práticas profissionais de forma sustentável, com um compromisso social e com o meio ambiente.
- d) Pautar o relacionamento com terceiros, constituindo uma referência para o público através dos padrões de conduta instituídos;
- e) Identificar as potenciais sanções aplicáveis a casos de incumprimento das regras de conduta.
- f) Consolidar a imagem institucional da Movijovem que se caracteriza pela inovação, dinamismo, diferenciação, responsabilidade e sustentabilidade.

Na sequência da aprovação da Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024, foi criado através do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 09 de dezembro, o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC), que tem por missão a promoção da transparência e da integridade na ação pública e a garantia da efetividade de políticas de prevenção da corrupção e de infrações conexas. Em anexo ao referido diploma foi igualmente aprovado o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC).

Nos termos do Artigo 7º do mencionado diploma, tornou-se obrigatória adoção, por parte das entidades abrangidas, de um código de conduta que estabeleça o conjunto de princípios, valores e regras de atuação de todos os dirigentes e trabalhadores em matéria de ética profissional, tendo em consideração as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e os riscos de exposição da entidade a estes crimes.

Uma vez que a Movijovem possuía já desde 2020 um código de ética e transparência aplicável a todos os trabalhadores e dirigentes da mesma, bem como uma comissão de ética e transparência, tornou-se necessário adaptar os instrumentos já existentes à nova legislação recentemente aprovada, mantendo-



se no essencial aquela que era a política interna em matéria de prevenção de corrupção e fomento da ética profissional, sendo o mencionado código agora convertido em código de conduta.

## 1.2. Aplicabilidade

As normas constantes do presente Código são aplicáveis, reconhecidas e praticadas por todos os trabalhadores onde quer que estes desenvolvam a sua atividade e independentemente da posição hierárquica ou das funções e responsabilidades específicas que detenham, sem prejuízo de outras normas aplicáveis.

Todos os trabalhadores e Dirigentes têm a obrigação de conhecer e observar este Código e outros regulamentos e instrumentos internos relevantes para o desenvolvimento das suas atividades e tarefas individuais.

## 1.3. Comissão de Ética e Transparência

Por forma a garantir o acompanhamento e a observância do Código de Conduta, foi instituída a Comissão de Ética, que tem por missão atuar de forma independente e imparcial, visando zelar pelo cumprimento e promoção de padrões de rigor, responsabilidade e qualidade ética de todas as unidades orgânicas da Movijovem.

- a) A Comissão de Ética tem um mandato de 3 anos.
- b) Uma composição de sete membros efetivos, devendo a sua nomeação ter em conta critérios de proporcionalidade de género, categoria profissional, idade e localização geográfica.
- c) A sua nomeação é indicada pelo Presidente da Direção, após consulta com os restantes membros da Direção.
- d) O/A Presidente da Comissão, o/a Vice-presidente e o/a Secretário/a são eleitos pelos seus pares na primeira reunião da Comissão.
- e) A Comissão reunirá ordinariamente de três em três meses, e extraordinariamente sempre que relevante.
- f) A Comissão de Ética poderá convocar, para casos específicos e pontuais, a colaboração de especialistas em casos em que o seu parecer seja tido como pertinente.

A existência de uma comissão de ética em nada prejudica o papel de acompanhamento desenvolvido pelo elemento de direção superior ou equiparado nomeado nos termos do n.º 2 do artigo 5.º do Anexos ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021 de 9 de dezembro que se assume como responsável primário pelo



acompanhamento e tratamento das denúncias recebidas que se enquadrem dentro do âmbito de aplicação do artigo 2.º da Lei n.º 93/2021 de 20 de dezembro, podendo, no entanto, esse elemento socorrer-se do auxílio da comissão de ética no desenvolvimento das suas funções.

A comissão de ética mantém a sua competência autónoma nas matérias denunciadas que não se encontrem no âmbito de aplicação definido no artigo 2.º da Lei n.º 93/2021 de 20 de dezembro

## 2. Missão e Visão

Possibilitar e facilitar todos os jovens a explorar o máximo das suas vidas enquanto crescem.

Ser o facilitador, interlocutor e promotor da mobilidade juvenil, políticas de juventude e solidariedade social enquanto organismo de serviço e interesse público.

O Cartão Jovem, as Pousadas de Juventude e o passe Intra-Rail são um mecanismo para a prossecução do artigo 70.º da Constituição da República Portuguesa e a Movijovem enquanto organização assume esse desígnio.

## 3. Princípios Gerais e Regras de Conduta

### 3.1. Transparência, Imparcialidade, Integridade, Urbanidade, Honestidade e Boa Gestão

No exercício das suas atividades, funções e competências, os trabalhadores devem atuar tendo em vista os melhores interesses da Movijovem, comportando-se de forma séria e honesta, na prossecução do interesse público e boa administração, com zelo, observando a lei aplicável, os regulamentos, as disposições deste código e outros normativos internos.

Os trabalhadores devem assumir um compromisso de lealdade para com a Movijovem, empenhando-se em salvaguardar a sua credibilidade, prestígio e imagem em todas as situações, agindo com diligência, objetividade, honestidade e respeito interinstitucional.

Os trabalhadores da Movijovem agem e decidem exclusivamente em função do interesse da cooperativa, não podendo usufruir de quaisquer vantagens financeiras ou patrimoniais, diretas ou indiretas, para si ou para terceiros, devendo declinar toda e qualquer gratificação indevida em virtude do cargo que ocupam.

Os trabalhadores, nos seus negócios e atividades particulares, devem evitar, com o intuito de para si obterem vantagens, a associação ao nome da Movijovem, bem como a utilização da sua posição na organização para fins que lhe são alheios.

### 3.2. Responsabilidade social

É objetivo da Movijovem contribuir para um desenvolvimento económico e social sustentável, baseado no respeito pelos fundamentais direitos humanos e do trabalho, na proteção do ambiente e no respeito pelo equilíbrio económico e financeiro da Cooperativa, sempre com uma perspetiva de valorização e coesão territorial.

Os trabalhadores comprometem-se a:

- Valorizar da melhor forma os colegas, promover o seu desenvolvimento e reconhecer as contribuições individuais para o sucesso da organização;
- Contribuir para a proteção dos recursos naturais, e do meio ambiente, promovendo a redução do impacto direto e indireto das suas atividades;
- Respeitar e não discriminar pessoas de diferente condição física ou intelectual, cultura, etnia, estado civil, género ou orientação sexual, opiniões políticas, raça, religião ou crenças, promovendo atividades de integração e aprendizagem orientadas para os nossos clientes e trabalhadores, num estrito respeito pelo princípio da Igualdade plasmado no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa.

### 3.3. Ambiente de trabalho, diversidade e inclusão

A Movijovem garante um ambiente de trabalho estimulante, livre de qualquer tipo de discriminação. São promovidas a diversidade e inclusão no trabalho, na convicção de que a cooperação entre pessoas com diferentes culturas, capacidades, perspetivas e experiências é fundamental permitir o crescimento profissional, a inovação e a criatividade para que seja alcançado, em cada momento, o maior benefício para a Organização.

Os trabalhadores deverão tratar-se com respeito recíproco, evitando condutas que possam lesar a dignidade dos outros.

A Movijovem reconhece a liberdade de associação e de negociação coletivas dos seus trabalhadores.

A Movijovem rejeita qualquer forma de trabalho irregular ou de exploração, bem como qualquer tipo de trabalho forçado ou obrigatório, bem como trabalho infantil.

### 3.4. Dados pessoais e privacidade

Os dados pessoais devem ser corretamente tratados e o direito à privacidade deve ser respeitado.



Os dados pessoais devem ser recolhidos, tratados, e partilhados exclusivamente para finalidades concretas e legítimas, e só na medida do estritamente necessário.

Os dados pessoais relativos a terceiros, sejam eles trabalhadores, clientes e fornecedores ou outros, devem ser tratados em conformidade com o previsto no RGPD.

### 3.5. Prevenção e combate de condutas impróprias

A Movijovem tem tolerância zero no que a qualquer tipo de assédio, *bullying* ou *mobbing* diz respeito. Qualquer uma destas práticas será devidamente punida e reprimida.

Entende-se por assédio o comportamento indesejado, discriminatório, com o objetivo ou o efeito de perturbar, constranger, afetar a dignidade, ou de criar ao trabalhador um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

*Bullying* ou *mobbing* é qualquer tipo de comportamento violento no local de trabalho ou fora deste, seja ele físico ou psicológico, exercido por indivíduo ou grupo de forma continuada de forma a infligir dor, angústia ou sofrimento em terceiro, por norma, numa condição de desequilíbrio de poder.

Sempre que algum trabalhador da Movijovem considere estar a ser vítima de qualquer tipo de assédio, *bullying* ou *mobbing* deverá denunciar o sucedido (data, hora, local, situação e testemunhas) e conservar as provas da conduta inapropriada, se as houver. A Movijovem opõe-se fortemente a qualquer tipo de assédio e comportamentos deste tipo serão severamente punidos.

A denúncia deverá ser comunicada por escrito à Comissão de Ética, que assegurará a total confidencialidade no tratamento do processo, sendo obrigatoriamente instaurado procedimento disciplinar sobre as alegadas situações estando sempre salvaguardados os direitos de defesa do acusado, direitos esses a serem previstos em regulamento autónomo.

As atribuições da referida Comissão de Ética em nada prejudicam o poder disciplinar da Direção da Movijovem, a qual continuará a ter a responsabilidade disciplinar, encaminhando os processos para o Departamento de Recursos Humanos e Assuntos Jurídicos, bem como a responsabilidade de apresentar as eventuais denúncias em sede judicial.

A Comissão de Ética, estará disponível para prestar o esclarecimento e informação a todos os trabalhadores, no âmbito da prevenção e combate a condutas impróprias.

### 3.6. Proteção de ativos e informações

Os ativos, incluindo imóveis, equipamentos e materiais, devem ser protegidos de danos e utilização incorreta e devem ser utilizados exclusivamente para fins de trabalho, exceto nas situações devidamente autorizadas.



As informações relativas à atividade da Movijovem, incluindo qualquer informação adquirida no desenvolvimento de projetos por conta da Movijovem, deverão ser consideradas confidenciais. Os trabalhadores deverão gerir esta informação no rigoroso respeito de regras de confidencialidade e proteção de dados.

As ideias, produtos, metodologias, estratégias da Movijovem devem ser protegidas, existindo a obrigação de preservar a sua propriedade intelectual, continuando após a cessação do contrato individual de trabalho.

### 3.7. Conflito de interesses

As ações dos trabalhadores devem seguir os interesses da Movijovem.

O conflito de interesses acontece quando um trabalhador está envolvido em atividades ou relações pessoais que podem interferir com a sua capacidade de agir no melhor interesse da Movijovem.

### 3.8. Combate ao suborno e à corrupção

A Movijovem procura combater todas as formas de suborno e corrupção.

Os trabalhadores devem conduzir as suas atividades profissionais de forma honesta, ética e transparente. Não será tolerada qualquer forma de corrupção, incluindo o suborno e a extorsão. Assim sendo, os trabalhadores devem abster-se de oferecer ou aceitar pagamentos, convites para eventos, ou outros benefícios indevidos.

#### 3.8.1. Ofertas e presentes

Os trabalhadores devem informar o seu superior hierárquico de qualquer tentativa de dar ou receber presentes, divertimentos ou outros benefícios indevidos que possam criar a aparência de influência indevida nas decisões.

É proibida a aceitação direta ou indireta de presentes de qualquer tipo ou valor que tenham como objetivo influenciar qualquer trabalhador no incumprimento das suas obrigações e o favorecimento direto ou indireto da pessoa ou entidade que os conceda no contexto da contratação de bens ou serviços. Para os efeitos do presente código, entende-se que existe um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de bens ou de convites, ou outros benefícios semelhantes, de valor estimado igual ou superior a 150 euros, pelo que qualquer oferta de valor superior a 150 euros deverá ser declinada.



No caso de um trabalhador receber vários presentes da mesma pessoa, individual ou coletiva, no período de 12 meses, o limite de 150 euros é aferido sobre o valor agregado de todos os presentes recebidos nos últimos 12 meses.

Sempre que houver uma receção de um presente, bem ou serviço com um valor unitário estimado superior a 100 euros o mesmo deverá ser comunicado ao diretor do departamento onde se encontra enquadrado o trabalhador, à direção caso a oferta seja realizada a um diretor ou a um elemento do órgão social direção.

É expressamente proibida a aceitação de presentes provenientes de pessoas singulares ou coletivas quando estas se encontrem em processos de seleção e contratação de fornecimento de bens, serviços ou empreitadas para a Movijovem, em particular quando a pessoa destinatária do presente participe no processo de decisão, nomeadamente integrando o júri do procedimento ou sendo membro do órgão responsável pela decisão de contratar

É de igual modo proibida, independentemente da circunstância e valor, a aceitação de dinheiro ou cheques bancários.

Todos os presentes recebidos devem enquadrar-se nos usos e costumes da convivência cordial, nomeadamente em felicitações festivas como é o caso do Natal, Páscoa ou aniversário, devendo ser entregues no local de trabalho.

Em nenhuma circunstância as ofertas podem ser solicitadas por parte de trabalhador ou titular de cargo dirigente da Movijovem.

Presentes recebidos em contexto institucional que impossibilite a sua recusa e que não cumpram os requisitos de aceitação deverão ser aceites institucionalmente, mas recusados a título pessoal, devendo reverter para a Movijovem que lhe dará o fim considerado por conveniente.

### **3.9. Utilização de informação privilegiada**

A Movijovem toma medidas para prevenir a utilização imprópria de informação privilegiada.

Quando tiverem informação privilegiada, os trabalhadores devem abster-se de a revelar, exceto a colegas que tenham uma válida razão profissional para a receberem.

A informação privilegiada pode referir-se, por exemplo, à introdução iminente e não anunciada de um novo produto ou serviço; alterações nos cargos; alterações na direção estratégica; aquisições, vendas ou transferências de qualquer ativo da Movijovem.

### **3.10. Relacionamento com Clientes**



A satisfação dos clientes é um fator chave na visão estratégica permitindo à Movijovem reforçar e melhorar a sua posição. Nas relações com os clientes, os trabalhadores devem ter um comportamento correto e honesto, franco e profissional, e abster-se de práticas enganosas ou falsas.

Os trabalhadores devem sempre considerar os melhores interesses dos clientes, fornecendo soluções apropriadas às suas necessidades que, cumulativamente, melhor possam servir o cumprimento da missão e o desígnio de sustentabilidade assumido pela Movijovem.

### 3.11. Relacionamento com Fornecedores

A Movijovem garante relações justas, transparentes e diretas com os seus fornecedores.

Nas relações com os fornecedores, os trabalhadores devem ter um comportamento íntegro e transparente e evitando sempre situações de conflito de interesse.

A seleção dos fornecedores e prestadores de serviços, deve ser baseada nos princípios basilares da contratação pública, da justa concorrência, na qualidade dos produtos e serviços oferecidos e de acordo com os normativos internos de maior rigor e transparência aplicáveis e nas suas práticas de sustentabilidade e proteção do meio ambiente.

### 3.12. Relacionamento com o exterior

As relações da Movijovem com a comunicação social ou através de redes sociais são exclusivamente geridas por trabalhadores especificamente nomeados para tal. Os trabalhadores devem abster-se de fornecer informações sobre a Movijovem, independentemente do veículo utilizado para tal, devendo encaminhar qualquer pedido aos trabalhadores com estas responsabilidades e atribuições.

## 4. Reporte de Informação e Infrações

Qualquer violação ao Código por parte de trabalhadores poderá resultar em medidas disciplinares em conformidade com as normas aplicáveis.

A violação ou inobservância das normas gerais de conduta refletidas no presente Código, constitui infração disciplinar punível nos termos do Acordo de Empresa e das disposições gerais do Código do Trabalho, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional criminal ou outra que possa advir do incumprimento das normas plasmadas no presente código.

Não são toleradas retaliações contra trabalhadores que tenham, de boa-fé, reportado problemas.

A Movijovem encoraja os trabalhadores a reportar problemas relativos a práticas ou ações que considerem ser de facto ou potencialmente contrárias à Lei e ao Código.

## 4.1. Canal de denúncias

A Movijovem dispõe, nos termos da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, de um canal de denúncias que garante o cumprimento de todas obrigações decorrentes do mencionado diploma legal, nomeadamente no que concerne à possibilidade de assegurar o anonimato das denúncias realizadas.

## 4.2. Tratamento de denúncias

As denúncias recebidas nos termos do ponto anterior são tratadas pelo elemento nomeado como responsável, nos termos do n.º 2 do artigo 5.º Decreto-Lei n.º 109-E/2021 de 9 de dezembro.

O referido elemento, em conjunto com outros, nomeadamente da área Jurídica, procede ao apuramento dos factos considerados pertinentes para o apuramento da verdade material subjacente à denúncia.

Para efeitos de apuramento dos factos relatados pode ser promovida a audição do agente que identificou a possível irregularidade [caso este não tenha optado pela denúncia anónima], do agente denunciado não podendo este, em qualquer caso obter informação sobre a identidade do agente denunciante, podendo ainda ser ouvidas outras pessoas com conhecimento dos factos objeto de reporte.

A cooperação nas averiguações constitui dever dos destinatários deste Código, incluindo perante entidades externas que apoiem as diligências efetuadas.

Os direitos fundamentais do denunciado, designadamente a defesa do seu bom nome, privacidade e o direito de apresentar queixa por denúncia caluniosa, não podem ser prejudicados em qualquer caso.

Por cada infração é elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar, nomeadamente no âmbito do sistema de controlo interno.

As denúncias que não se enquadrem no âmbito de aplicação do artigo 2.º da Lei 93/2021 de 20 de dezembro, devem ser reencaminhadas pelo responsável à comissão de ética e transparência da Movijovem

A Comissão de Ética, após análise do conteúdo das mencionadas denúncias ou comunicações, deverá emanar o seu parecer e/ou recomendação, sobre os factos aí vertidos, à Direção da Movijovem.

## 5. Disposições Finais e Transitórias

O Presente Código de Conduta foi aprovado pela Direção da Movijovem, sendo a mesma e o elemento nomeado nos termos do n.º 2 do artigo 5.º Decreto-Lei n.º 109-E/2021 de 9 de dezembro responsáveis



pela adoção das normas/princípios e regras neles constantes. Todas as políticas internas devem obedecer às disposições do Código.

No caso de existirem conflitos entre o Código ou as Normas/regulamentos internos e a legislação, os mesmos serão reportados à Comissão de Ética e de Transparência para interpretação.

A Comissão de Ética e o elemento nomeado nos termos do n.º 2 do artigo 5.º Decreto-Lei n.º 109-E/2021 de 9 de dezembro são responsáveis pelas propostas de revisão do Código a submeter à Direção, de maneira que o mesmo se mantenha atualizado.

O Código Conduta faz parte integrante da informação constante no site da Movijovem, e de outros meios internos considerados idóneos em termos de divulgação, disseminação e conhecimento dos seus trabalhadores.

A norma vertida na alínea a) do ponto 1.3, respeitante à duração do mandato dos elementos da comissão de ética e transparência apenas se aplicará aquando da próxima nomeação para a referida comissão, o que deverá ocorrer no ano de 2024. Deste modo o mandato atualmente em curso mantém a sua duração bianual (2022-2024).

Junho de 2023