

POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES

NOTA PRÉVIA

As associações e outras pessoas coletivas de caráter associativo ou cooperativo encontram-se expostas a riscos de conflitos de interesses em todos os níveis da gestão e da administração.

Identificar e resolver situações de conflitos de interesses é crucial para a boa governança e para manter a confiança na associação, e uma adequada gestão e prevenção destes riscos contribui para reforçar a cultura de integridade e transparência institucional.

As novas formas de interação e cooperação do setor associativo, com as empresas, particulares e entidades sem fins lucrativos, potenciam novas formas de conflitos de interesses numa sociedade cada vez mais exigente, em que os cidadãos, em particular os associados, esperam que os órgãos sociais e trabalhadores cumpram os seus deveres com integridade, de maneira justa e imparcial. Contudo, todas as pessoas que exercem funções dirigentes têm algum tipo de interesse privado legítimo, na sua qualidade de particulares, que nem sempre se coaduna com a atividade exercida, pelo que é necessário identificar e gerir interesses potencialmente conflitantes para preservar a confiança pública no Centro de Gestão da Empresa Agrícola do Vale do Tua (CGEAVT).

As situações de conflitos de interesses podem ocorrer em qualquer instituição ou organização, o que só por si não constitui uma irregularidade. O modo como é gerido o conflito pela pessoa ou instituição envolvidas é que pode constituir um problema.

Nos termos do Regime Geral de Prevenção da Corrupção, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 20 de dezembro, e tendo em vista prevenir, detetar e sancionar atos de corrupção e infrações conexas, o Centro de Gestão da Empresa Agrícola do Vale do Tua (CGEAVT) adota a presente Política de Conflitos de Interesses, e implementa a sua divulgação interna e externa, garantindo a difusão dos valores, princípios e normas de conduta estipulados.

Para poder ser eficaz, a Política deve ser devidamente comunicada no âmbito do Centro de Gestão, ser incluída na admissão dos novos membros dos órgãos sociais, trabalhadores e associados, constituindo assim parte das normas, contratos de trabalho e regulamentos internos.

O Centro de Gestão da Empresa Agrícola do Vale do Tua (CGEAVT), está empenhada em executar as suas atividades de forma responsável e transparente. Uma conduta ética por parte dos membros dos seus órgãos sociais e trabalhadores, promove a integridade, facilita o escrutínio associativo e mantém a confiança dos cidadãos, prestadores de serviços, fornecedores e em particular dos associados e clientes.

Os conflitos de interesses devem ser evitados, geridos de forma adequada ou resolvidos colocando os interesses do Centro de Gestão da Empresa Agrícola do Vale do Tua (CGEAVT), acima do interesse próprio ou de terceiros.

1. Definição e âmbito e aplicação

CONCEITOS

Entende-se por **conflito de interesses**, um conflito entre as funções oficiais e o interesse privado que possa colidir com o adequado desempenho das funções e responsabilidades sociais.

Um conflito de interesses é geralmente definido como uma situação na qual o indivíduo em causa tem lealdades concorrentes ou antagónicas. **Esta Política inclui tanto conflitos de interesses atuais como potenciais.**

Interesses convergentes acontecem quando se reconhece que, em determinadas circunstâncias, ainda que um indivíduo tenha interesses coincidentes com as áreas de intervenção do Centro de Gestão da Empresa Agrícola do Vale do Tua (CGEAVT), os mesmos não geram necessariamente situações de conflito.

São **órgãos sociais**, os estatutariamente previstos.

Entende-se por **trabalhador** a pessoa que desempenhe funções na organização, quer tenha contrato de trabalho ou não, quer seja remunerado ou não, quer seja permanente ou temporário.

Entende-se como **parceiro e/ou fornecedor** a entidade ou organização que apoia as atividades do Centro de Gestão da Empresa Agrícola do Vale do Tua (CGEAVT), nomeadamente, financiando ou prestando serviços.

Familiares são definidos como pais, filhos, cônjuges ou equiparados e irmãos. O processo de comunicação pode implicar a procura de cooperação dos familiares.

Princípio da Legalidade é atuar em obediência à lei e ao direito, dentro dos limites dos poderes que lhes forem conferidos e em conformidade com os respetivos fins.

Princípio da Justiça e Imparcialidade é tratar de forma justa e imparcial todos os associados, prestadores de serviços e fornecedores, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade.

Princípio da Lealdade é agir de forma leal, solidária e cooperante.

Princípio da Integridade é obedecer a critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter.

Apoiar a transparência e o escrutínio é prestar informações claras, de forma simples, exigindo aos associados, prestadores de serviços e fornecedores apenas e só aquilo que é indispensável à realização da atividade do Centro de Gestão da Empresa Agrícola do Vale do Tua (CGEAVT).

Promover a responsabilidade individual e o exemplo pessoal é agir de forma responsável e competente, crítica e dedicada, empenhando-se na valorização profissional e na obediência a critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter.

Fomentar uma cultura organizacional intolerante a conflitos de interesses é respeitar e contribuir para o desenvolvimento e aperfeiçoamento contínuos das medidas e políticas que visam garantir a integridade e isenção na tomada de decisões.

APLICAÇÃO

Esta Política é aplicável a todas as pessoas, em particular aos membros dos Órgãos Sociais, aos que trabalham e colaboram com o Centro de Gestão da Empresa Agrícola do Vale do Tua (CGEAVT), incluindo trabalhadores temporários, consultores externos e prestadores de serviços, para que mantenham e fortaleçam a confiança no Centro de Gestão, demonstrando os mais altos padrões de competência profissional, ética no serviço prestado, transparência nos procedimentos, cumprindo rigorosamente as leis e promovendo o interesse associativo e no exercício das suas funções.

As violações desta política constituem um ato de má conduta e infração disciplinar que poderá inclusive culminar com despedimento ou exoneração dos

Órgãos Sociais, caso seja trabalhador ou membro dos órgãos sociais, respetivamente. Esta Política deve ser lida e aplicada em conjunto com as disposições legais em vigor.

O Presidente da Mesa da Assembleia Geral do Centro de Gestão da Empresa Agrícola do Vale do Tua (CGEAVT), como órgão estatutário, é a entidade competente para rececionar qualquer denúncia ou irregularidade.

Após a receção da denúncia, que pode ser anónima, implementará o respetivo processo de averiguações, dando conhecimento das suas conclusões aos membros da Mesa da Assembleia Geral. As conclusões, serão remetidas para apreciação e deliberação na reunião da Assembleia Geral Ordinária do Centro de Gestão da Empresa Agrícola do Vale do Tua (CGEAVT), imediatamente posterior, no caso de membros dos órgãos sociais, nos restantes casos, a Mesa da Assembleia Geral, remete para a Direção do Centro de Gestão da Empresa Agrícola do Vale do Tua (CGEAVT), que agirá nos termos desta política e demais legislação em vigor.

APLICAÇÃO LEGAL

Esta Política está conforme à legislação portuguesa e deve ser interpretada de acordo com as leis e regulamentações aplicáveis.

2. Princípios

PRINCÍPIOS GERAIS

Todos os abrangidos pela presente Política, na qualidade em que atuam, devem tomar decisões e proporcionar assessoria sem terem em conta interesses pessoais, e não deverão ser influenciados por preferências financeiras, extraprofissionais, político-partidárias, étnicas, familiares, religiosas ou outras preferências pessoais na sua tomada de decisões.

Todos os interesses relativos ao sujeito ou seus familiares que possam suscitar ou levar a um conflito de interesses atual ou potencial têm de ser declarados nos termos da cláusula terceira.

OFERTAS, BENEFÍCIOS E HOSPEDAGEM

Os sujeitos desta Política não devem aceitar ofertas, benefícios ou hospedagem de qualquer entidade ou pessoa associada do Centro de Gestão da Empresa Agrícola do Vale do Tua (CGEAVT), exceto as ofertas de valor simbólico.

Nunca deve ser aceite qualquer oferta em dinheiro.

A oferta de presentes pelo Centro de Gestão da Empresa Agrícola do Vale do Tua (CGEAVT), se necessária, deve estar em linha com as atividades da organização, devendo ter uma natureza modesta e simbólica e ser dados em conformidade com os hábitos sociais locais e a ética do destinatário.

EMPREGO DE FAMILIARES

A contratação de familiares que tenham as qualificações e competências adequadas pode ser permitida, mas nunca para um posto de trabalho ou uma prestação de serviços de reporte direto ou de trabalho conjunto, salvaguardando as situações que confirmem direitos adquiridos à data da aprovação e imediata entrada em vigor desta Política de Conflito de Interesses.

OUTRAS ATIVIDADES REMUNERADAS (EXTERNAS)

Os trabalhadores do Centro de Gestão da Empresa Agrícola do Vale do Tua (CGEAVT) não deverão realizar quaisquer atividades remuneradas que possam constituir um conflito de interesses real ou potencial.

Toda e qualquer participação dos membros dos órgãos sociais e trabalhadores em atividades político-partidárias ou de ativismo, devem ser desenvolvidas a título estritamente individual, devendo garantir que tais atividades não causam

qualquer impacto no seu desempenho junto do Centro de Gestão da Empresa Agrícola do Vale do Tua (CGEAVT).

Não podem ser angariadas nem aceites doações de partidos políticos, direta ou indiretamente.

3. Procedimentos

COMUNICAÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSES

Os membros dos órgãos sociais e os trabalhadores devem declarar a existência de qualquer interesse quando a questão surge, sempre que possível antes da formação e tomada de decisão.

A Assembleia Geral do Centro de Gestão da Empresa Agrícola do Vale do Tua (CGEAVT) pode igualmente decidir que os membros da Direção ou colaboradores devem comunicar internamente ou divulgar externamente qualquer conflito de interesses durante o processo de seleção ou antes da sua nomeação, no início do exercício das funções ou em qualquer outro momento em que as circunstâncias se alterem.

Se um membro dos órgãos sociais tiver um conflito de interesses, real ou potencial, deve comunicar de imediato ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral. No caso de se tratar do Presidente da Mesa da Assembleia Geral, este deve reportar à Mesa da Assembleia Geral. A Mesa da Assembleia Geral deverá, em qualquer caso, então decidir se existe, realmente, um conflito.

Se o conflito existir, deverá ser implementada a ação de mitigação correspondente. Em qualquer caso, o membro do órgão social em causa não participará na tomada de decisões e ficará consignado em ata a existência do conflito e a mitigação e a não participação do membro na formação e tomada de decisão.

Um trabalhador que não tenha a certeza de estar perante uma situação de conflito de interesses pessoal, real ou possível, tem o dever de comunicar à Direção que atuará em conformidade. A Direção determinará então se existe, realmente, um conflito.

A Direção informa por escrito se existe ou não conflito de interesses e delinea estratégias de mitigação caso se verifique efetivamente a existência de conflito. O trabalhador será sempre informado por escrito de todas as decisões.

Toda a comunicação de conflitos de interesses é tratada com confidencialidade e devidamente registada no processo individual do trabalhador ou do membro do órgão social, para salvaguarda futura.

OFERTAS, BENEFÍCIOS E HOSPEDAGEM

A aceitação de uma oferta, benefício ou hospedagem pode ser vista como geradora de uma obrigação. Os membros dos Órgãos Sociais e os trabalhadores devem fazer um esforço no sentido de evitar receber ou solicitar ofertas, benefícios ou hospedagem de quaisquer terceiros associados ao Centro de Gestão. Isto inclui dar conhecimento a quaisquer terceiros que a receção de ofertas, benefícios ou hospitalidade não são aceitáveis pelo Centro de Gestão da Empresa Agrícola do Vale do Tua (CGEAVT).

Quando não seja viável evitar ou recusar ofertas de valor simbólico, ou formas gerais de hospedagem e interação social sem cair em descortesia, os membros dos Órgãos Sociais ou os colaboradores devem comunicar a receção dos mesmos ao Centro de Gestão. As comunicações devem ficar registadas no registo de ofertas, benefícios e hospitalidade da organização, estabelecido para este fim.

EMPREGO DE FAMILIARES

O processo de recrutamento e seleção para familiares tem de seguir os princípios do mérito, em que os candidatos são propostos para cargos dentro da organização pelas suas qualificações e/ou experiência anterior relevantes.

As potenciais situações que envolvam uma relação de reporte direto ou trabalho conjunto numa área com possível impacto nos controlos internos, não são permitidas e têm de ser reportadas nos termos anteriores.

GESTÃO DE CONFLITOS DE INTERESSES

Quando não é possível evitar ou dirimir um conflito de interesses, os membros dos órgãos sociais e os trabalhadores devem abster-se na formação e tomada de decisão oficial a qualquer nível do processo. Esta restrição de envolvimento deve ser registada nos registos/documentação no âmbito em que a questão surge.

As minutas da reunião devem refletir que o conflito de interesses foi eliminado e explicitar que a pessoa interessada não esteve presente durante o debate e não participou, de qualquer forma, na decisão a tomar sobre a questão em causa.

REGISTO E MONITORIZAÇÃO

O Presidente da Mesa da Assembleia Geral do Centro de Gestão da Empresa Agrícola do Vale do Tua (CGEAVT) mantém os registos das comunicações (denúncias e/ou irregularidades) efetuadas no âmbito do disposto nos termos anteriores. Os membros dos órgãos sociais e os trabalhadores envolvidos na questão terão acesso aos registos relevantes, sobretudo se se tratar de informação pessoal a seu respeito. Todos os registos são tratados como confidenciais e mantidos em conformidade com a legislação relativa à proteção de dados, conforme legislação aplicável.

Quando um conflito possa causar um risco de reputação para a organização através de divulgação iminente nos meios de comunicação social, a questão

pode ter de ser levada imediatamente à atenção do Presidente da Mesa da Assembleia Geral e do Presidente da Direção que deverão de proceder de forma a preservar a confidencialidade desta informação.

O Presidente da Direção reportará regularmente à Mesa da Assembleia Geral do Centro de Gestão da Empresa Agrícola do Vale do Tua (CGEAVT) sobre o processo anual de divulgação do conflito de interesses, a sua eficácia e a implementação de quaisquer melhorias processuais sugeridas.

RESPONSABILIDADES

É responsabilidade da Direção do Centro de Gestão da Empresa Agrícola do Vale do Tua (CGEAVT) garantir a implementação eficaz desta Política no que respeita aos colaboradores e terceiros, sendo responsabilidade do Presidente da Mesa da Assembleia Geral no que respeita aos órgãos sociais.

A Política de Conflito de Interesses está incluída no processo de admissão de todos os novos membros dos órgãos sociais e trabalhadores, conforme adequado, e da mesma é dado conhecimento a todos os atuais trabalhadores e membros dos órgãos sociais.

4. Revisão

A revisão desta política poderá ser realizada trienalmente pela Assembleia Geral, sob proposta unanime dos membros da Direção, após prévio parecer favorável do Conselho Fiscal.

Sendo que o parecer do Conselho Fiscal e a Proposta da Direção fazem parte integrante da proposta de revisão a facultar aos associados, antes da Assembleia Geral, nos termos preceituados pelos Estatutos do Centro de Gestão da Empresa Agrícola do Vale do Tua (CGEAVT), em vigor.

5. Entrada em Vigor

A presente Política de Conflito de Interesses, entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pelos associados em Assembleia Geral.

- MINUTA - DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO

Nome	
Cargo / Função	

Confirmo que li e compreendo a Política de Conflito de Interesses do Centro de Gestão da Empresa Agrícola do Vale do Tua (CGEAVT) o e que as minhas respostas em cima estão completas e corretas, como é minha obrigação em plena consciência e sem qualquer reserva.

Assinatura

Data