**CENTRO SOCIAL DE SANTA CRUZ DO DOURO****REGIME GERAL DA PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO
(RGPC)****CÓDIGO DE CONDUTA****ENQUADRAMENTO**

O Centro Social de Santa Cruz do Douro é uma Instituição Particular de Solidariedade Social, prestando serviços à comunidade nas seguintes áreas: Centro de Dia, Estabelecimento de Educação Pré-escolar, Estrutura Residencial para Pessoas Idosas e Serviço de Apoio Domiciliário.

O Centro Social de Santa Cruz do Douro é uma entidade de reconhecido interesse público, sem natureza lucrativa, onde o bem-estar dos utentes está sempre em primeiro lugar.

Ao longo destes anos, o Centro Social tem desenvolvido uma intensa atividade nas áreas da solidariedade social e da formação profissional.

O trabalho que tem vindo a ser desenvolvido nas diversas respostas e as metas que já foram alcançadas só têm sido possíveis com os apoios de entidades oficiais com quem foram estabelecidas parcerias, com o empenhamento de todos os trabalhadores e com a colaboração desinteressada de alguns que fazem do voluntariado e da dedicação aos outros uma componente importante das suas vidas.

Ao nível da formação profissional, a Instituição foi promotora de diversos cursos, com o objetivo de elevar o grau de instrução, educação e cultura dos cidadãos que os frequentaram.

REGIME GERAL DA PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO
CÓDIGO DE CONDUITA

Cientes de que a nossa Missão e Valores só se conseguem manter e perdurar através dos comportamentos dos membros dos órgãos sociais, trabalhadores, estagiários, voluntários, outros colaboradores e terceiros que atuem em nome e por conta da nossa Instituição, depositamos nestes documentos as nossas melhores práticas éticas, deontológicas e organizacionais, para que sejam conhecidas por todos os que conosco trabalham e aqueles que querem conhecer os princípios pelos quais nos pautamos.

Assumimos uma postura de tolerância zero ao assédio nas suas mais diversas formas e apostamos diariamente na promoção de uma cultura de responsabilidade e de excelência, na certeza de que valorizaremos todos os que se adequem aos nossos princípios e valores essenciais e os que se desviem destes princípios e dos seus deveres decorrentes do Código do Trabalho serão responsabilizados disciplinarmente.

Sem prejuízo da aplicação das regras constantes do "Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho", aprovado pela Direção na reunião realizada em 04/11/2017 e pela Assembleia Geral na reunião de 25/11/2017, com publicitação nos locais habituais, o presente Código de Conduta tem também como intuito prevenir e combater a prática de assédio no trabalho e pretende, nos termos da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, servir de referência aos seus destinatários no sentido de garantir a salvaguarda da integridade moral dos trabalhadores e outros colaboradores, assegurando, designadamente, o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade individual de cada um/a. Considera-se assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou efeito referido.

Por ser nosso objetivo manter e fazer perdurar os princípios e valores pelos quais sempre nos pautamos, exigimos dos nossos parceiros e colaboradores o respeito por estes, sob o princípio da transparência, confiança, qualidade, isenção e trabalho conjunto para o bem comum.

A nossa Instituição compromete-se a defender os valores da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho. Considera-se assédio todo o comportamento indesejado, sob forma verbal, não-verbal ou física, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger uma pessoa, de afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Handwritten signatures and initials, including "F. C. M. B." and "J. M. M.".

CAPÍTULO I DENOMINAÇÃO, SEDE E FINS

Artigo 1.º

Disposições gerais

1. O Centro Social de Santa Cruz do Douro, adiante abreviadamente designado por CSSCD, é uma Instituição Particular de Solidariedade Social constituída por escritura pública celebrada em 04 de agosto de 1990 no Cartório Notarial do Marco de Canaveses, cujo extrato foi publicado no D.R., III Série, n.º 215, de 17/09/1990.

2. O CSSCD foi inscrito na Direção Geral da Segurança Social sob o n.º 36/92, a fls. 48-v.º do Livro n.º 5 das associações de solidariedade social, com efeitos a partir de 29 de agosto de 1991, conforme declaração publicada no D.R., III Série de 17/09/1992.

3. O CSSCD foi constituído por tempo indeterminado.

Artigo 2.º

Sede

A sede social do CSSCD é na Rua Camilo Castelo Branco, n.º 2652, união das freguesias de Santa Cruz do Douro e São Tomé de Covelas, Baião.

Artigo 3.º

Fundamentação

O presente regulamento foi elaborado com fundamento no disposto no DL 109-E/2021, de 09 de dezembro, nomeadamente no artigo 7.º do "Anexo" ao referido diploma legal, designado por "Regime geral da prevenção da corrupção".

CAPÍTULO II ÂMBITO DE APLICAÇÃO E PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 4.º

Destinatários e âmbito de aplicação

1. Este Código de Conduta destina-se a todos os membros dos Órgãos Sociais, trabalhadores ou colaboradores (independentemente do vínculo contratual), utentes e

REGIME GERAL DA PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO
CÓDIGO DE CONDUITA

quaisquer pessoas que participem ativamente nas atividades da Instituição, doravante referidos como destinatários.

2. Em particular, todos os trabalhadores do CSSCD devem sentir-se protegidos contra qualquer tipo de assédio praticado sob qualquer forma, incluindo por meios eletrónicos ou outro tipo de comunicação, que possa afetá-los no seu local de trabalho ou em qualquer local em que exerçam funções.

3. Este Código não tem como objetivo sobrepor-se aos princípios, deveres e obrigações que resultam do Código do Trabalho, dos Códigos Deontológicos dos trabalhadores abrangidos por Ordens e Associações Profissionais, do Estatuto das IPSS, do Código dos Contratos Públicos, ou outras regras legais ou regulamentares aplicáveis aos nossos trabalhadores, estagiários, voluntários e outros colaboradores, membros dos órgãos estatutários e terceiros. Deve este Código ser entendido como complementar a essas normas e a sua aplicação por todos os que conosco trabalham para os mesmos fins define a nossa identidade enquanto Instituição.

Artigo 5.º

Fins estatutários

Conforme disposto no artigo 2.º dos Estatutos, o CSSCD tem por objetivo:

- a) Apoiar a infância e a juventude, incluindo as crianças e jovens em perigo;
- b) Apoiar a família;
- c) Apoiar as pessoas idosas;
- d) Apoiar as pessoas com deficiência e incapacidade;
- e) Apoiar a integração social e comunitária;
- f) Proteger os cidadãos nas eventualidades da doença, velhice, invalidez e morte, bem como em todas as situações de falta ou diminuição de meios de subsistência ou de capacidade para o trabalho;
- g) Prevenir, promover e proteger a saúde, nomeadamente através da prestação de cuidados de medicina preventiva, curativa e de reabilitação e assistência medicamentosa;
- h) Promover a educação e a formação profissional dos cidadãos;
- i) Promover a resolução dos problemas habitacionais das populações;
- j) Promover a efetivação dos direitos sociais dos cidadãos, podendo, nomeadamente, formar praticantes e promover a inscrição de equipas e/ou praticantes em atividades federadas.

Artigo 6º

**Condutas expectáveis dos Trabalhadores, Estagiários, Voluntários, Colaboradores,
Membros dos Órgãos Sociais e Terceiros**

1. É expectável dos trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores, membros dos órgãos sociais e terceiros que tenham as seguintes condutas:

a) Que cumpram com todas as obrigações legais e regulamentares aplicáveis, conscientes de que a sua violação implica responsabilidade disciplinar, no caso dos trabalhadores;

b) Que trabalhem com profissionalismo, eficiência, zelo e responsabilidade, que cumpram com as funções que integram o seu conteúdo funcional, disponibilizando-se, nos termos legais e contratuais, para desempenhar todas as funções que sejam afins ou diretamente relacionadas com estas e para as quais tenham competência, sempre que tal se revele necessário ao bom funcionamento e à prossecução dos objetivos da Instituição;

c) Que respeitem e tratem com urbanidade e probidade todos os dirigentes – independentemente do órgão social a que pertençam, os superiores hierárquicos e todos os demais colegas e colaboradores, trabalhando num espírito de colaboração e cooperação mútua, de modo a criarem e manterem boas condições de trabalho e um bom clima organizacional;

d) Que cumpram, respeitem e façam cumprir todas as regras de segurança e saúde no trabalho, cooperando para a melhoria do serviço e apresentando sugestões de melhoria contínua nos seus sectores;

e) Que estejam disponíveis para aperfeiçoar e atualizar continuamente os seus conhecimentos, aptidões e competências, que sugiram ativamente ações de formação que se possam revelar relevantes para as suas funções e trabalhem de uma forma mais eficaz e eficiente, sugerindo boas práticas aplicáveis às suas funções e dos demais colegas;

f) Que garantam o sigilo, a confidencialidade, a reserva e máxima discrição sobre todas as informações a que tenham acesso, no exercício das suas funções, relativamente aos trabalhadores, estagiários, voluntários, outros colaboradores, terceiros e membros dos órgãos estatutários, não podendo usar de tais informações sem prévia autorização dos próprios ou ao abrigo de uma imposição legal;

g) Que adotem um comportamento que dignifique o CSSCD durante o horário de trabalho, nas respectivas instalações e fora destas;

[Handwritten signature and initials]

REGIME GERAL DA PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO
CÓDIGO DE CONDUZA

h) Que respeitem e honrem o bom nome da Instituição, podendo ser sancionados disciplinarmente pelo uso indevido e desrespeitoso do nome da Instituição, dos membros dos órgãos sociais e de todos os colaboradores, ou se difundirem informações erradas e caluniosas que afetem a entidade ou os seus membros e comunidade;

i) Conflito de interesses - todos os trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores, membros dos órgãos sociais e outros terceiros estão expressamente proibidos de participar em qualquer ato, contrato ou decisão suscetível de originar um conflito de interesses - qualquer situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da conduta ou decisão, conforme situações identificadas no n.º 2 deste artigo;

j) Quando tenha sido nomeado ou encarregue de participar num procedimento de contratação, designadamente de um empreiteiro, fornecedor ou prestador de serviços, seleção de trabalhador ou outro terceiro, terá que entregar uma declaração de inexistência de conflito de interesses e/ou impedimento (conforme minuta que integra o designado PPR - Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas) para que possa prosseguir com a sua intervenção sem por em causa a validade do ato, cessando tal intervenção quando o conflito de interesses se venha a verificar posteriormente;

k) A adoção de uma conduta de parcimónia, proteção e utilização apropriada dos bens e instrumentos de trabalho, devendo zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o trabalho que lhes forem confiados pela Instituição, cuidando deles como se fossem seus e utilizando-os de forma eficiente, sendo-lhes absolutamente vedada qualquer utilização pessoal dos bens e instrumentos de trabalho;

l) Preservação do bom nome, símbolos e imagem da Instituição:

i) é vedado aos trabalhadores, a utilização do nome, imagem institucional, equipamentos de trabalho e outros símbolos ou bens que os relacionem com a Instituição, fora do período e do local de trabalho;

ii) todos estes bens devem ser devolvidos quando cessar o contrato de trabalho, não podendo continuar a ser utilizados por ex-trabalhadores em seu benefício próprio;

m) Lealdade - os trabalhadores devem guardar lealdade à Instituição, aos seus princípios e interesses, devendo abster-se de praticar quaisquer atos ou omissões suscetíveis de prejudicar o bom nome ou a prossecução dos fins estatutários da Instituição;

29

REGIME GERAL DA PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO
CÓDIGO DE CONDUITA

7/15

n) Assiduidade e pontualidade – os trabalhadores devem comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, sendo a violação deste dever punida em sede de responsabilidade disciplinar;

o) Ofertas, favores, benefícios e outras regalias - os destinatários deste código estão expressamente proibidos de solicitar e aceitar qualquer pagamento, oferta, favor ou outro benefício, para si ou para interposta pessoa, pelo exercício das suas funções na Instituição, estando apenas excecionadas as ofertas de diminuto valor e que representem um ato de mera cortesia, um costume local ou prática social que não possa ser considerada nem interpretada como passível de criar expectativas de favorecimento ou de tratamento preferencial (v.g. oferta de um bolo rei no Natal, ou um pacote de amêndoas na Páscoa ou uma foto da criança no final do ciclo letivo);

p) Corrupção e infrações conexas:

i) é interdita qualquer prática de corrupção ou de infrações conexas aos trabalhadores, estagiários, voluntários, outros colaboradores e terceiros, bem como aos membros de órgãos sociais;

ii) os trabalhadores que, no âmbito da sua atividade profissional, identifiquem práticas suscetíveis de consubstanciar um ato de corrupção ou infrações conexas devem denunciar tal ato através do canal de denúncia interna;

q) Assédio no trabalho – a nossa Instituição tem uma posição de tolerância zero para com qualquer prática de assédio, sendo expressamente proibida a prática de assédio em qualquer das suas modalidades, moral ou sexual.

2. É suscetível de originar um conflito de interesses, a intervenção em qualquer situação quando:

a) Tenha interesse, por si, como representante ou como gestor de negócios de outra pessoa, ou sendo beneficiário efetivo da mesma;

b) Por si ou como representante de outra pessoa, nela tenha interesse o seu cônjuge, algum parente ou afim em linha reta ou até ao 2.º grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem viva em economia comum ou com a qual tenha uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil;

c) Por si, ou como representante de outra pessoa, tenha interesse em questão semelhante à que deve ser decidida ou quando tal situação se verifique em relação a pessoa abrangida pela alínea anterior;

d) Por si ou como representante de outra pessoa, nela tenha interesse pessoal;

REGIME GERAL DA PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO
CÓDIGO DE CONDUITA

e) Tenha intervindo como perito ou mandatário ou haja dado parecer sobre a questão a resolver;

f) Tenha intervindo no processo, como perito ou mandatário, o seu cônjuge, ou pessoa com quem viva em condições análogas ao dos cônjuges, parente ou afim em linha reta ou até ao 2.º grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem viva em economia comum ou com a qual tenha uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil;

g) Contra ele, seu cônjuge ou parente em linha reta esteja intentada ação judicial proposta pelo interessado ou pelo respetivo cônjuge;

h) Se trate de recurso de decisão proferida por si, ou com a sua intervenção, ou proferida por qualquer das pessoas referidas na alínea b) ou com intervenção destas.

3. Sempre que se verifique qualquer situação de conflito de interesses o interveniente deve, de imediato, pedir o seu afastamento invocando escusa ou suspeição.

Artigo 7.º

Princípios gerais quanto a discriminação e assédio no trabalho

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os destinatários devem sempre atuar tendo em vista a prossecução dos interesses do CSSCD, no respeito pelos princípios da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho,

2. Os destinatários não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação a outros destinatários ou a terceiros, com base em quaisquer categorias suspeitas, designadamente a raça ou etnia, o sexo, a orientação sexual, a idade, incapacidade ou deficiência física ou psíquica, opinião política, ideologia, religião, crença e filiação sindical.

Artigo 8.º

Comportamentos ilícitos

1. Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio moral:

a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados;

b) Promover o isolamento social;

c) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica pessoal;

d) Fazer recorrentes ameaças de despedimento;

REGIME GERAL DA PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO
CÓDIGO DE CONDUITA

e) Estabelecer sistematicamente objetivos impossíveis de atingir ou prazos impossíveis de cumprir;

f) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à respectiva categoria profissional;

g) Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;

h) Apropriar-se sistematicamente de idéias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados, sem identificação do autor das mesmas;

i) Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento perante outros colegas e superiores hierárquicos;

j) Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento do CSSCD, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais;

k) Divulgar sistematicamente por qualquer meio, rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas;

l) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;

m) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;

n) Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;

o) Insinuar sistematicamente que o/a trabalhador/a ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;

p) Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, orientação sexual, opção política, ideológica ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde, etc., de outros colegas ou subordinados/as;

q) Transferir o/a trabalhador/a de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;

r) Falar constantemente aos gritos ou de forma intimidatória;

s) Marcar o número de vezes e contar o tempo que o/a trabalhador/a demora na casa de banho;

t) Criar sistematicamente situações objetivas de stress que provoquem no(s) destinatário(s) da conduta o seu descontrolo, designadamente alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.

REGIME GERAL DA PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO
CÓDIGO DE CONDUITA

2. Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio sexual:

- a) Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- b) Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens indesejados e de teor sexual;
- c) Realizar telefonemas, enviar cartas, sms, *e-mails* ou fazer publicações nas redes sociais indesejadas, de carácter sexual;
- d) Promover o contacto físico intencional e não solicitado, excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
- e) Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- f) Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, de estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou meramente insinuada.

CAPÍTULO III
PROCEDIMENTO

Artigo 9.º

Infrações

1. Sempre que o CSSCD tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta e no caso de o/a infrator/a ser trabalhador sujeito ao poder disciplinar da Instituição, será instaurado processo disciplinar, a iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ou o superior hierárquico com competência disciplinar tomem conhecimento da infração, nos termos do n.º 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho.

2. A instauração de procedimento disciplinar não prejudica a responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar relativamente a quaisquer destinatários/as do presente Código de Conduta que cometam infrações que àquelas correspondam.

3. Os/As destinatários/as do presente Código de Conduta têm o dever de denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação contraordenacional ou criminal pelas entidades competentes.

Artigo 10.º

Regime de proteção ao denunciante e testemunhas

1. Será garantido um regime específico de proteção para o/a denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio.
2. Salvo quando atuem com dolo, é garantida proteção especial aos/às denunciante e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente até trânsito em julgado da respetiva decisão.
3. Nos termos do Código do Trabalho, presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada para punir uma infração, se esta tiver lugar até um ano após a denúncia ou após outra forma de reivindicação ou exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.
4. Os destinatários que denunciem infrações ao presente código, de que tenham tido conhecimento no exercício das suas funções ou por causa destas não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

Artigo 11.º

Responsabilidade da Instituição

1. O CSSCD será responsável, nos termos legais aplicáveis, pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, nos termos fixados em diplomas legais e regulamentares.
2. A prática de assédio pelo empregador ou por algum representante do mesmo, denunciada à Autoridade para as Condições no Trabalho, figurará entre os exemplos de justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do/a trabalhador/a.
3. Quando esteja em causa a prática de assédio, fica vedada a dispensa da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória.

Artigo 12º

Formalização de denúncias

Nos termos de regulamentação própria, serão disponibilizados e divulgados pela Autoridade para as Condições do Trabalho os endereços eletrónicos próprios para recepção de denúncias de assédio em contexto laboral.

**CAPÍTULO IV
DISPOSIÇÕES FINAIS**

Artigo 13.º

Outros documentos

1. O CSSCD possui um conjunto de normas denominado “Código de Conduta – Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho”, aprovado pela Direção na reunião realizada em 04/11/2017 e pela Assembleia Geral na reunião de 25/11/2017.

2. O CSSCD possui um regulamento designado “Normas Regulamentares Relativas à Proteção de Denunciantes de Infrações”, aprovado pela Direção na reunião realizada em 24/05/2022 e pela Assembleia Geral na reunião de 16/06/2022.

Artigo 14.º

Vigência e divulgação

1. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção do CSSCD e respetiva divulgação a todos os demais destinatários/as, através de afixação nos locais habituais, em todos os estabelecimentos onde funcionem atividades da Instituição.

2. O presente Código de Conduta será ainda disponibilizado no sítio de internet do CSSCD, em www.csscd.pt.

3. Sem prejuízo do disposto no n.º 1, o presente Código de Conduta vai ser submetido à apreciação da Assembleia Geral, na próxima reunião, de modo que todos os associados dele tomem conhecimento e todos se possam pronunciar sobre o mesmo.

4. Nos termos do disposto no artigo 9.º do DL 109-E/2021, de 09 de dezembro, com referência aos documentos do RGPC aprovados pela Direção, vai ser reformulado o plano de formação interna de modo que integre esta matéria, para que todos conheçam e compreendam as políticas e procedimentos de prevenção da corrupção e infrações conexas implementados.

REGIME GERAL DA PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO
CÓDIGO DE CONDUTA

APROVADO NA REUNIÃO DA DIREÇÃO
REALIZADA EM 07 DE FEVEREIRO DE 2025

O PRESIDENTE DA DIREÇÃO

Luís Manuel de Almeida Correia

O VICE-PRESIDENTE DA DIREÇÃO

Dr. João Manuel Pereira da Costa

A SECRETÁRIA

A TESOUREIRA

Maria Emília da Rocha Teixeira

O VOGAL

APROVADO NA REUNIÃO DA ASSEMBLEIA GERAL
REALIZADA EM ____ DE ____ DE 2025

A PRESIDENTE DA MESA DA ASSEMBLEIA GERAL

A 1.ª SECRETÁRIA

A 2.ª SECRETÁRIA

137
FCS
FCS



União das Freguesias de Santa Cruz do Douro e São Tomé de Covelas

Concelho de Baião

NIF 510 839 509




CERTIFICAÇÃO DE FOTOCÓPIAS

António Manuel Vieira, Presidente da Junta de Freguesia de Santa Cruz do Douro e São Tomé de Covelas, concelho de Baião, distrito do Porto, certifica que o documento **Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC) – Código de Conduta** é fotocópia fiel do original, com 14 folha(s), por mim numerada(s) e rubricada(s), que autentico com o selo branco em uso nesta Junta de Freguesia. -----

Santa Cruz do Douro e São Tomé de Covelas, 17 de fevereiro de 2025

Presidente


António Manuel Vieira

REGISTO N.º 2025/03

TAXA: 15,00€

Página 1 de 14