



# CÓDIGO DE CONDUTA

## REGIME GERAL DA PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO

A ASSOL acredita piamente que a concretização dos seus interesses está necessariamente alicerçada no estrito cumprimento dos mais elevados padrões de ética e conduta, que contemplem exigentes comportamentos éticos e deontologicamente responsáveis. Todos aqueles que se relacionam connosco nas suas atividades têm interesse legítimo na transparência, no diálogo e na atitude ética da nossa instituição e dos nossos trabalhadores. As nossas condutas visam a proteção das pessoas apoiadas contra abusos e más condutas alicerçados na pedagogia da interdependência, do planeamento centrado na pessoa e nos princípios da bioética.

O presente Código de Conduta a que se refere mais concretamente o art.º 7º do RGPC é o instrumento de gestão através do qual identificamos e assumimos, interna e externamente, os valores éticos ou princípios e as condutas mais adequadas a verificar por todos no exercício e no âmbito das suas funções. Em especial atendendo às normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e aos riscos de exposição da nossa instituição identificados no PPR, apresenta-se como um reforço à nossa cultura e um compromisso de integridade aplicando-se a todos os trabalhadores/colaboradores, incluindo os dirigentes e a terceiros que ajam em nome da instituição.



### **Artigo 1º**

#### **Âmbito de aplicação**

1. O presente Código estabelece o conjunto de princípios, valores e regras de atuação aplicáveis a todos os membros dos órgãos sociais, diretora executiva, conselho técnico, trabalhadores, incluindo estagiários, voluntários e outros colaboradores, ou prestadores de serviços, entre si e com terceiros, em matéria de ética profissional e prevenção da corrupção e infrações conexas, conforme previsto no RGPC.
2. Abrange toda a instituição, áreas de atividade e funções que são desempenhadas em todos os polos, serviços e prestação de apoios.
3. Deverá atender-se à leitura conjunta com os procedimentos e regulamentos internos e manual da qualidade.

### **Artigo 2º**

#### **Responsável pelo cumprimento normativo**

1. O Responsável pelo Cumprimento Normativo garante e controla a execução do Programa de Cumprimento Normativo, nomeadamente prestará todos os esclarecimentos necessários sobre a aplicação do presente Código e acompanhará o seu cumprimento.
2. Todos os níveis de direção da ASSOL assumem a responsabilidade de dar o exemplo na aplicação do presente código, assegurando o RCN na sua função.

### **Artigo 3º**

#### **Corrupção e Infrações Conexas**

1. O artigo 3.º do RGPC refere os crimes que se devem entender como corrupção e infrações conexas, assim como a respetiva legislação.
2. As normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas para efeitos da adoção deste código atende à avaliação dos riscos de exposição da entidade a estes crimes no Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR), também integrante do programa de cumprimento normativo.
3. No Anexo I constam os crimes de corrupção e infrações conexas a que devemos atender nos termos dos números anteriores.



#### Artigo 4º

##### Risco de Exposição

1. O risco de exposição da instituição aos crimes de corrupção e infrações conexas é considerado na adoção do presente código e estabelecimento das respetivas regras de conduta.
2. Os riscos e as situações de potencial exposição da ASSOL a estes crimes constam na avaliação realizada no âmbito do PPR, sendo estes que consideraremos e para o qual se remete.

#### Artigo 5º

##### Deveres Gerais de Conduta

1. Sem prejuízo da observância dos deveres estabelecidos no artigo 128º do Código do Trabalho e de outros deveres que lhes sejam legalmente impostos, os trabalhadores da ASSOL devem orientar a sua conduta pelo disposto no presente código de conduta, regulamentos, códigos em vigor e procedimentos internos.
2. Quanto aos deveres para com as pessoas apoiadas a AAMR – American Association on Mental Retardation) publicou em 2001 um conjunto de normas de conduta para profissionais que a ASSOL toma como referência.
3. A ASSOL reprovava e rejeita todas as formas de corrupção e infrações conexas, assumindo-se a tolerância zero perante quaisquer indícios ou manifestações deste fenómeno.

#### Artigo 6º

##### Princípios e Valores

1. Os Princípios da Norma EQUASS são compatíveis com o compromisso da ASSOL e com os pilares da nossa prática: a Inclusão, o Planeamento Centrado na Pessoa e a Pedagogia da Interdependência. A ASSOL fornece serviços baseados na confiança, confidencialidade e honestidade.

##### a) Princípio 1 - Liderança

Pedagogia da Interdependência: O dinheiro e recursos são necessários para o trabalho, mas os nossos valores devem estar no centro. Os líderes devem fazer com que a gestão financeira seja subserviente do processo de prestação de cuidados. Programas, serviços e intervenções apoiam cada pessoa na procura da inclusão na comunidade. A necessidade de adotar como modelo de gestão a “construção de comunidades”. Nova forma de liderança baseada na mudança mútua e na democracia.



Planeamento Centrado na Pessoa: Encoraja a organização a abrir-se a diferentes atores da comunidade que possam contribuir para o futuro da pessoa. Deverá levar a que as pessoas com deficiência tenham um lugar na comunidade. Surgiu de um compromisso com a inclusão. Estimula a flexibilidade na gestão dos recursos da organização. A organização precisa de aprender a lidar com a incerteza, desenvolvendo novas formas de trabalhar.

**b) Princípio 2 – Recursos Humanos**

Pedagogia da Interdependência: Assegurar que toda a organização é formada numa cultura de bondade. Aumentar a formação dos cuidadores numa cultura de bondade. Os cuidadores que ajudam as pessoas a envolver-se providenciam tempo, espaços e atividades conjuntas. Aumentar o suporte aos cuidadores diretos nas atividades. Presença de mentores na organização. Reduzir a rotação dos cuidadores a menos do que 15% / ano. Aumento dos salários como ato de justiça.

Planeamento Centrado na Pessoa: É preciso treinar as pessoas para serem facilitadores. Somos construtores de pontes e de comunidades. Juntar-se com outros profissionais para suporte mútuo e coaching. Criar uma comunidade de aprendizagem.

**c) Princípio 3 – Direitos**

Pedagogia da Interdependência: As crianças e adultos mais marginalizados têm de ser apoiados em ambientes que promovam os direitos humanos. Os serviços sociais devem promover o abandono do individualismo em direção à criação de companheirismo e de comunidades como propósito primordial dos processos de apoio. Política de eliminação de todas as formas de punição, controlo físico, isolamento ou recurso à polícia. Sistema de valores que suporta a liberdade individual e coletiva.

Planeamento Centrado na Pessoa: “Precisamos que olhem para nós como pessoas com valor intrínseco e com acesso a ter família e amigos”. O objetivo é responder às necessidades humanas. Fazer escolhas não é caridade, é um direito. “Precisamos de ter acesso a pessoas e ambientes que estimulem a aprendizagem”. “Precisamos de oportunidades para cometer erros e aprender com eles”.

**d) Princípio 4 – Ética**

Pedagogia da Interdependência: Todos os programas, serviços de apoio devem refletir a não-violência e um espírito de bondade, apoiando a pessoa na inclusão na comunidade, como suporte a uma cultura de vida. Uma cultura de interdependência e companheirismo tem de assegurar que ninguém será ofendido ou sujeito a riscos de se magoar ou ser magoado. Uma cultura de interdependência subscreve a afirmação: “...acima de tudo, não causar sofrimento...”. É nossa tarefa



e dever assegurar apoios isentos de violência (emocional, física ou desenvolvimental). A proteção contra as ofensas e injúrias é um dever de todos os cuidadores.

Planeamento Centrado na Pessoa: Não é ético planear sem o envolvimento da pessoa. Os nossos valores influenciam e controlam o apoio que damos. Sem respeito mútuo, as pessoas podem ser magoadas. Ser honestos acerca do que podemos fazer. Ajudar a sentirem-se seguras e felizes. Providenciar oportunidades. Encoraja os colaboradores a estarem ao lado das pessoas que apoiam. Dignidade no risco, mas não em sofrer injúrias ou danos. Obrigação de cuidar da saúde e segurança das pessoas, mas respeitando as suas escolhas.

**e) Princípio 5 – Parcerias**

Pedagogia da Interdependência: Não pode existir uma independência real e com sentido se não estivermos fortemente interligados com os outros. O crescimento e desenvolvimento da pessoa estão diretamente relacionados com a sua interligação com os outros. Numa cultura de interdependência, o companheirismo e a pertença a uma comunidade são o fundamento de cada uma das intervenções. Requer um avanço na direção e formação de comunidades: Criando comunidades solidárias; Fazer coisas com as comunidades solidárias; Fazer coisas para os outros fora da nossa comunidade; Compreender que ninguém existe ou toma decisões no vazio.

Planeamento Centrado na Pessoa: O Planeamento Centrado na Pessoa cresceu procurando os recursos onde quer que eles pudessem ser encontrados. Procura oportunidades para construir relacionamentos e ajudar as pessoas a estarem conectadas com a sua comunidade. Ajudar a pessoa a encontrar situações onde os seus talentos e contributos sejam usados e apreciados. Ninguém cria a sua vida sozinho.

**f) Princípio 6 – Participação**

Pedagogia da Interdependência: Alcançar um nível de participação tão alto quanto a pessoa puder. A extensão dessa participação é determinada pelas capacidades da pessoa, pelos seus sentimentos de companheirismo e de comunidade. Ensinar que é bom: pertencer a uma comunidade solidária, fazer coisas com a comunidade e para ela e fazer coisas para os outros fora dessa comunidade. Sentir-se envolvido é preferir estar com outros, procurar atividades para fazer com quem ama e ser participante ativo na própria vida. Reconhecer que a pessoa vai participar mais ativamente dependendo do quão seguro e amado se sentir. Não procurar a obediência, ou que faça coisas por medo. O envolvimento no mundo, inicialmente, não é uma decisão, mas o resultado das relações de confiança estabelecidas.

Planeamento Centrado na Pessoa: Qual é o apoio que precisa devido às suas limitações específicas, para alcançar a vida que imaginámos em conjunto? Lutamos por olhar sempre as coisas do ponto



de vista da pessoa. Tentamos melhorar a nossa capacidade para incluir as pessoas na tomada de decisões. Os planos de ação têm implicações no que os profissionais fazem. Maneira de incrementar o poder que as pessoas com deficiência têm.

**g) Princípio 7 – Planificação Centrada Na Pessoa**

Pedagogia da Interdependência: Os sonhos surgem das necessidades e aspirações da comunidade e da pessoa. Focar-nos naquilo que cada pessoa quer. Disponibilizar os recursos centrados nas necessidades de apoio de cada pessoa ao longo da vida e para a sua inclusão na comunidade. A importância de os cuidadores diretamente envolvidos participarem no planeamento. Condições para a qualidade de vida: integridade corporal, sentir-se seguro, valorizado, ter uma vida estruturada, sentido de pertença, participação social, atividades diárias significativas e contentamento interior. Estas são uma determinação coletiva do que é bom e justo para cada pessoa. Mais do que um plano, é uma visão coletiva.

Planeamento Centrado na Pessoa: A Pessoa é o centro do planeamento. Fazer escolhas tem 3 conceitos associados: preferências, oportunidades e controlo. Preferência inclui o que a pessoa gosta, mas também os seus desejos e sonhos. Controlo é ter a autoridade para fazer uso de uma oportunidade para satisfazer uma preferência. Fazer escolhas não é uma atividade solidária. As pessoas sentem que são ouvidas e que participam num processo respeitador. Ter uma vida com rotinas e hábitos é parte importante da qualidade de vida. Trabalhar para que a pessoa tenha várias formas de ser membro a sua comunidade.

**h) Princípio 8 – Abrangência**

Pedagogia da Interdependência: A compreensão que todos somos seres complexos: mente, corpo e espírito. Um espírito de bondade e interdependência começa em casa e espalha-se pela comunidade, escolas, locais de trabalho, serviços sociais, locais de culto, etc. A Pedagogia da Interdependência não serve apenas um grupo em particular. Olha para a pessoa na sua plenitude. A Pedagogia da Interdependência não é sobre o comportamento de alguém, mas sim acerca dos nossos valores e ideais.

Planeamento Centrado na Pessoa: O Planeamento Centrado na Pessoa é uma abordagem orgânica. Implica compreender como é que a pessoa quer viver, colocando questões como: onde e com quem quer viver? Funciona com todas as pessoas. O apoio é sobre como ajudar as pessoas a encontrar e a manter o equilíbrio das suas vidas. Uma vida que faça sentido para a pessoa. O plano existe para servir as esperanças, os sonhos e a visão da pessoa. O plano é sobre a pessoa e não sobre a sua deficiência.



**i) Princípio 9 – Orientação Para Os Resultados**

Pedagogia da Interdependência: Gestão financeira subserviente do processo de prestação de cuidados. Medição dos resultados – indicadores que mostram como a pessoa responde à comunidade e como esta responde à pessoa em sofrimento. Isto pode ser medido com escalas que avaliam, e.g. a proximidade à pessoa vs. distância; se o foco é mais nos sentimentos e menos nos comportamentos; a criação de um sentido de companheirismo em vez da visão da pessoa como cliente/consumidor/paciente; autodeterminação vs. submissão; flexibilidade em vez de rigidez, criação de novas memórias; diálogo em vez de monólogo; congruência com valores centrados na justiça e não violência. Crucial que o sistema seja congruente com a cultura de interdependência e companheirismo

Planeamento Centrado na Pessoa: Pode ser medido, sobretudo pelas pessoas e suas famílias. Avaliar se os passos do processo são seguidos e se os objetivos são centrados no seguinte: Participação na comunidade; Relações; Felicidade; Autonomia. Os resultados para a pessoa são, na maioria das vezes qualitativos. É importante medir o tempo na comunidade e o tipo de envolvimento. Importante conseguir transpor esses resultado no tipo de dados pedidos pelos financiadores.

**j) Princípio 10 – Melhoria Contínua**

Pedagogia da Interdependência: Façam uma pequena lista de coisas que podemos fazer, reflitam sobre ela e sigam nos pontos em que ela se enquadre nos vossos valores. Criar uma comunidade solidária: organizem no vosso local momentos de reflexão sobre formas de sermos bons, amorosos e gentis. Precisamos de investigação baseada no processo de cuidar; mudanças mútuas; como formar companheirismo e sentido de comunidade; estudos de diferentes grupos de pessoas marginalizadas. Importante evoluir para pesquisas com base em histórias de sucesso, com abordagens não violentas; sobre a natureza do ser humano e o desenvolvimento moral.

Planeamento Centrado na Pessoa: Cresceu através da procura de novos conceitos e formas de envolver pessoas com perspetivas diferentes. Um problema comum é desligar o planeamento individual da mudança organizacional. Importa redesenhar a estratégia das organizações para investirem mais tempo e dinheiro no desenvolvimento de novas oportunidades. Ter em conta que uma reflexão estruturada oferece a possibilidade de mudança. Algumas mudanças são imediatas, outras requerem tempo e mudanças na estrutura. Redesenhar a cultura, missão e estrutura dos serviços humanos.



## Artigo 7º

### Regras de Conduta

1. É expressamente proibido, todos e qualquer comportamento que seja/possa ser enquadrado legalmente na prática de crimes de corrupção ou de infrações conexas previstos na legislação supramencionada e constantes do anexo I.
2. As condutas devem seguir critérios de honestidade pessoal e profissional, atuando de acordo com a missão da ASSOL.
3. Os membros dos Órgãos sociais e a Diretora Executiva devem exercer as suas funções, conhecendo os seus deveres em respeito com os princípios e valores da ASSOL, assumindo a responsabilidade de dar o exemplo na sua aplicação. A Direção da ASSOL assume ainda o compromisso de promoção de iniciativas de sensibilização e aprofundamento ético na instituição.
4. Cada trabalhador/colaborador/estagiário/voluntário deve exercer as suas funções, conhecendo os seus deveres em respeito com os princípios e valores da ASSOL no seu trabalho diário e relacionamento com colegas, superiores, subordinados e pessoas apoiadas. Mantendo ainda atualizados os seus conhecimentos profissionais.
5. Quando se tome conhecimento ou se aceda a dados pessoais de pessoas singulares ficam obrigados a respeitar o RGPD, utilizando os dados apenas quanto aos fins a que são propostos e no âmbito das funções que exercem.
6. Devem observar e zelar pela confidencialidade e sigilo sobre todos os factos, informações ou documentos cujo conhecimento advenha do exercício das respetivas funções.
7. Os trabalhadores em exercício de funções na ASSOL podem exercer outras funções públicas ou privadas nas situações em que a lei expressamente o admita e desde que a acumulação seja compatível, prévia e devidamente comunicada à Direção da ASSOL mediante modelo próprio (Anexo II). A acumulação de funções não pode gerar ou potenciar situações de conflito de interesses relativamente aos serviços prestados na ASSOL e às pessoas apoiadas na instituição. Atividades profissionais que não concorram com o tempo a ser dedicado e que não gerem conflito de interesses não sofrem objeção.
8. No exercício das funções e do cargo, o uso de dinheiro, bens móveis ou imóveis da ASSOL é limitado ao propósito que lhe é atribuído.



9. A utilização, manutenção e acondicionamento ou estacionamento dos equipamentos, instalações, maquinarias, veículos de serviço e outros bens patrimoniais da ASSOL ou à sua guarda, deve respeitar e depende do exercício das funções ou por causa delas, não se permitindo a sua utilização por terceiros. Deve respeitar-se as normas internas, requisições e registos a efetuar para a sua utilização.
10. As contribuições das pessoas apoiadas atendem ao cálculo das comparticipações, nos termos estabelecidos nos acordos de cooperação e regulamento.
11. Deve dar-se preferência, sempre que possível, aos demais meios de pagamento disponíveis em detrimento do pagamento em numerário.
12. No exercício da atividade da ASSOL caso existam interações com funcionários públicos, administrativos, agentes governamentais e demais organismos públicos, nacionais ou estrangeiros, tais interações devem ser pautadas pela maior retidão, transparência bem como pelo estrito cumprimento de todas as normas legais e deveres deontológicos aplicáveis, e das disposições do presente Código.
13. Os dirigentes ou trabalhadores devem identificar e renunciar a quaisquer situações de potencial risco de conflito de interesses. Assim caso se encontrem ou prevejam que podem vir a encontrar-se numa situação de conflito de interesses, devem comunicar a situação ao superior hierárquico, mediante modelo próprio (Anexo II) ou, na falta deste, ao responsável pelo cumprimento normativo que tomará as medidas necessárias.
14. Existe risco de conflito de interesses sempre que no exercício das suas funções estes sejam chamados a intervir em decisões ou situações que envolvam, direta ou indiretamente, organizações com que colaborem ou tenham colaborado, ou pessoas a que estejam ou tenham ligações por parentesco, afinidade ou amizade. Assim como exista ou venha a existir um interesse privado/pessoal que possa comprometer a sua imparcialidade e objetividade no exercício das suas funções. Em caso algum, o trabalhador deverá utilizar a sua posição para obter qualquer tipo de vantagens para si ou para outros ou aceitar ofertas ou benefícios fora dos casos previstos no número seguinte.
15. Para efeitos do presente Código, aos dirigentes e trabalhadores apenas poderão ser realizadas e recebidas ofertas que se enquadrem nas condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.

Um benefício é considerado socialmente aceitável se for oferecido como sinal de educação e boas maneiras, conforme os usos e costumes locais, na medida em que esse benefício esteja relacionado com a atividade profissional e não tenha intenção ou propósito de persuadir ou



obter um tratamento preferencial ou vantagem ilegítima do destinatário ou de influenciar indevidamente o seu comportamento.

16. Nos termos do número anterior, o destinatário deve comunicar internamente ao seu superior, mediante modelo próprio (Anexo III), incluindo uma breve explicitação objetiva da circunstância verificada e da sua admissibilidade, mantendo-se um registo de todas as situações desta natureza como reforço e aprofundamento da confiança e da transparência.
17. É proibido aos dirigentes e trabalhadores, o recebimento de presentes, hospitalidades ou outro tipo de benefícios, que se revelem claramente inadequados, sobretudo de valor manifestamente elevado (superior a €150,00), ou que, de algum modo, e independentemente do seu valor intrínseco, sejam objetivamente suscetíveis de condicionar o exercício pleno da função, incluindo quanto aos deveres de isenção, transparência e integridade, que são próprios e inerentes ao exercício íntegro de funções numa organização;
18. No recebimento de donativos efetuados a favor da ASSOL deve atender-se ao respetivo enquadramento e tratamento legal aplicável.
19. É proibido o recebimento de bens que possam ser considerados ou ter intenção de subornos, independentemente do seu valor e materialidade, dado que condicionam os deveres de isenção, transparência e integridade próprios do exercício de funções na ASSOL, para lá de consubstanciarem a prática de crimes.
20. A ASSOL contratará com os seus fornecedores de forma concorrencial, aplicando-se os princípios e os procedimentos de contratação pública, legislação aplicável, o presente Código e a legislação existente em matéria de prevenção de corrupção e infrações conexas.
21. A fim de identificar possíveis conflitos de interesses, a ASSOL implementará procedimentos de avaliação prévia do risco relativamente a terceiros que ajam em seu nome, a fornecedores e a clientes.
22. No âmbito da Contratação Pública sempre que intervenham nos procedimentos, os membros da Direção, a Diretora Executiva e Trabalhadores assinarão uma declaração de inexistência de conflitos de interesses mediante modelo próprio, seguindo de perto o modelo da portaria referido no nº2 do artigo 13º do RGPC. Assim como sempre que se encontrem ou prevejam que podem vir a encontrar-se numa situação de conflito de interesses, devem comunicar a situação ao superior hierárquico, ou, na falta deste, ao responsável pelo cumprimento normativo que tomará as medidas necessárias.



23. Os fornecedores não deverão aceitar ou oferecer presentes, vantagens, favores ou disposições a título gratuito que tenham por objeto influenciar de maneira imprópria as suas relações comerciais, profissionais ou administrativas na nossa instituição.
24. A ASSOL adota boas práticas de contabilidade, de acordo com as normas legais de contabilidade aplicáveis ao setor. Assim como os controlos financeiros, contabilísticos e administrativos que contribuam para a prevenção da corrupção. Deve pautar-se pela transparência no funcionamento e rigor na prestação de contas, agindo-se de forma profissional, ética, com responsabilidade em obediência ao quadro legal e aos bons costumes. O trabalho realizado deve ser credível, objetivo e organizado.
25. Os subsídios, participações e financiamentos públicos ou particulares apenas servem os fins a que se destinam por lei ou acordo.
26. Todos deverão ter especial atenção e cuidado quanto à utilização das contas de endereço eletrónico institucional ou profissional para questões e assuntos de natureza estritamente pessoal ou particular, bem como evitar a partilha de passwords de acesso aos sistemas informáticos e plataformas de informação dos serviços, incluindo na partilha de informações relativamente a matérias reservadas ou com algum grau de confidencialidade.
27. A ASSOL promove uma cultura organizacional de respeito, lealdade, cooperação, confiança, transparência e integridade, em contexto interno e nas relações institucionais ou funcionais com terceiros. Deve pautar-se pelo tratamento e respeito das pessoas de forma ponderada, solidária, imparcial e justa, não beneficiando ou prejudicando qualquer pessoa ou entidade por fatores que causem eventuais desigualdades de oportunidades ou tratamento. Colaborar ativamente no desenvolvimento do trabalho em equipa e apoiar os colegas.
28. Os trabalhadores devem adotar as melhores práticas de proteção ambiental, adotando-se as medidas de sustentabilidade e gestão ambiental definidas na instituição.
29. Deve assegurar-se a frugalidade e parcimónia no gasto de recursos e recursos energéticos, i.e. uma racionalização dos recursos materiais, tecnológicos e financeiros, utilizando-os de forma eficiente e para alcançar os objetivos da instituição, nunca os utilizando em proveito pessoal ou de terceiros.
30. A ASSOL não tolera comportamentos discriminatórios ou ofensivos, seja em razão da raça, etnia, sexo, idade, deficiência física, convicção religiosa, opinião, filiação política, condenado ainda qualquer forma de assédio sexual ou moral, de conduta verbal ou física de humilhação, de coação ou de ameaça nem quaisquer práticas de assédio em contexto laboral. Deve atender-se



ao disposto no código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho em vigor.

31. Os patrocínios ou parcerias apenas seguem o fim a que se destinam nos respetivos protocolos.
32. Em questões relacionadas com a atividade e imagem pública da ASSOL, os dirigentes ou trabalhadores enquanto tal, devem abster-se de conceder entrevistas, fornecer informações ou publicações nas redes sociais, exceto quando mandatados para tal.
33. A ASSOL promove o canal de denúncias interna que permite relatos individuais de boa-fé (incluindo o relato de forma anónima) sobre tentativas, suspeitas e prática de atos de corrupção e infrações conexas, assegurando a proteção do denunciante.
34. Quaisquer dúvidas de interpretação sobre as regras de conduta deverão ser comunicadas ao responsável pelo cumprimento normativo.
35. As regras estipuladas atendem às normas penais referentes à corrupção e infrações conexas supramencionadas e aos riscos de exposição da instituição às mesmas.
36. As infrações relativas a atos de corrupção e infrações conexas cometidas ou cujo cometimento se possa razoavelmente prever, bem como tentativas de ocultação podem ser denunciadas através do canal de denúncias interna, se o denunciante considerar face à circunstância que é o meio mais adequado.

#### **Artigo 8.º**

##### **Sanções Disciplinares**

1. Em caso de incumprimento/violação das regras de conduta, nos termos da lei, podem ser aplicadas sanções disciplinares.
2. Da responsabilidade disciplinar dependendo do grau de culpa do infrator e da gravidade da infração, poderá dar lugar à abertura de um processo disciplinar e à aplicação de uma das seguintes sanções disciplinares, nos termos do artigo 328º do Código de Trabalho:
  - 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;
  - f) Despedimento com justa causa (sem indemnização ou compensação);
3. A aplicação das sanções deve respeitar os limites previstos naquele artigo.



### **Artigo 9º**

#### **Sanções Criminais**

##### **(Consequências jurídicas dos crimes)**

1. Em caso de incumprimento/violação das regras de conduta, nos termos da lei, podem vir a ser aplicadas as sanções criminais associadas aos atos de corrupção e infrações conexas, no respetivo processo penal.
2. Os crimes de corrupção e infrações conexas referidos neste Código são puníveis com penas de multa e com penas de prisão e, ainda, se os factos forem praticados reiteradamente em nome e no interesse de uma pessoa coletiva a sua dissolução.
3. As consequências jurídicas referidas e aplicáveis dependem do ato/crime de corrupção e infrações conexas em causa, conforme anexo I (note-se os negritos nossos) e que se dá aqui por integralmente reproduzido.

### **Artigo 10º**

#### **Infrações**

Por cada infração cometida será elaborado um relatório do qual constará a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar, no âmbito do sistema de controlo interno da instituição. A minuta do relatório a elaborar pelo RCN consta no anexo IV.

### **Artigo 11º**

#### **Revisão e atualização**

O presente código é revisto a cada três anos ou sempre que se opere alteração nas funções ou estrutura da instituição que justifique a sua revisão, nos termos do nº1 do artigo 7.º do RGPC.

### **Artigo 12º**

#### **Mecanismo de controlo e avaliação**

De forma a avaliar a respetiva eficácia e garantir a sua melhoria, atender-se-á, nomeadamente, aos relatórios elaborados nos termos do artigo 9º deste código, atendendo ao disposto no artigo 10º do RGPC.



**Artigo 13º**

**Publicidade**

A ASSOL assegura a publicidade do presente Código de Conduta aos seus trabalhadores através de:

- a) publicitação na página oficial na Internet, em <https://www.assol.pt/>, no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões.
- b) Sem prejuízo, também será sempre possível a sua consulta física na sede da ASSOL.



**Anexo I – Crimes de corrupção e infrações conexas**

<b>CRIMES</b>	<b>PREVISÃO LEGAL</b>
<b>Corrupção Ativa</b> Artigo 374.º do Código Penal	"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."
<b>Corrupção Passiva</b> Artigo 373.º do Código Penal	"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."
<b>Recebimento e oferta indevidos de vantagem</b> Artigo 372.º do CP	"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."
<b>Peculato</b> Artigo 375.º do Código Penal	"1 - O funcionário que ilegítimamente 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."
<b>Peculato de uso</b> Artigo 376.º do Código Penal	"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 daquele a que está legalmente afetado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias."
<b>Participação económica em negócio</b> Artigo 377.º do Código Penal	"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 ato jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, 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."
<b>Concussão</b>	"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

**Programa de Cumprimento Normativo**  
Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC)



<p><b>Artigo 379º do Código Penal</b></p>	<p>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 <b>pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias</b>, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</p> <p>2 - Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com <b>pena de prisão de 1 a 8 anos</b>, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal."</p>
<p><b>Abuso de poder</b> <b>Artigo 382º do Código Penal</b></p>	<p>"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 <b>pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa</b>, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal."</p>
<p><b>Branqueamento</b> <b>Artigo 368ºA do Código Penal</b></p>	<p>"1 - Para efeitos do disposto nos números seguintes, consideram-se vantagens os bens provenientes da prática, sob qualquer forma de comparticipação, de factos ilícitos típicos puníveis com <b>pena de prisão de duração mínima superior a seis meses ou de duração máxima superior a cinco anos</b> ou, independentemente das penas aplicáveis, de factos ilícitos típicos de: (...) k) Tráfico de influência, recebimento indevido de vantagem, corrupção, peculato, participação económica em negócio, administração danosa em unidade económica do setor público, fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, ou corrupção com prejuízo do comércio internacional ou no setor privado;</p> <p>2 - Consideram-se igualmente vantagens os bens obtidos através dos bens referidos no número anterior.</p> <p>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 reação criminal, é punido com <b>pena de prisão até 12 anos</b>.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>6 - A punição pelos crimes previstos nos nºs 3 a 5 tem lugar ainda que se ignore o local da prática dos factos ilícitos típicos de onde provenham as vantagens ou a identidade dos seus autores, ou ainda que tais factos tenham sido praticados fora do território nacional, salvo se se tratar de factos lícitos perante a lei do local onde foram praticados e aos quais não seja aplicável a lei portuguesa nos termos do artigo 5.º</p> <p>7 - O facto é punível ainda que o procedimento criminal relativo aos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens depender de queixa e esta não tiver sido apresentada.</p> <p>8 - A pena prevista nos n.ºs 3 a 5 é agravada em um terço se o agente praticar as condutas de forma habitual ou se for uma das entidades referidas no artigo 3.º ou no artigo 4.º da Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto, e a infração tiver sido cometida no exercício das suas atividades profissionais.</p> <p>9 - Quando tiver lugar a reparação integral do dano causado ao ofendido pelo facto ilícito típico de cuja prática provêm as vantagens, sem dano ilegítimo de terceiro, até ao início da audiência de julgamento em 1.ª instância, a pena é especialmente atenuada.</p> <p>10 - Verificados os requisitos previstos no número anterior, a pena pode ser especialmente atenuada se a reparação for parcial.</p> <p>11 - A pena pode ser especialmente atenuada se o agente auxiliar concretamente na recolha das provas decisivas para a identificação ou a captura dos responsáveis pela prática dos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens.</p> <p>12 - A pena aplicada nos termos dos números anteriores não pode ser superior ao limite máximo da pena mais elevada de entre as previstas para os factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens."</p>
<p><b>Tráfico de Influência</b> <b>Artigo 335º do Código Penal</b></p>	<p>"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:</p> <p>a) Com <b>pena de prisão de 1 a 5 anos</b>, 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;</p> <p>b) Com <b>pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa</b>, 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."</p>



	<p>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:</p> <p>a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa;</p> <p>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.</p> <p>3 - A tentativa é punível.</p> <p>4 - É correspondentemente aplicável o disposto no artigo 374.º-B."</p>
<p align="center"><b>Dispensa ou atenuação de pena</b> Artigo 374.º-B</p>	<p>"1 - O agente é dispensado de pena sempre que tiver denunciado o crime antes da instauração de procedimento criminal e, nas situações previstas:</p> <p>a) No n.º 1 do artigo 373.º, não tenha praticado o ato ou omissão contrários aos deveres do cargo para o qual solicitou ou aceitou a vantagem e restituído ou repudiado voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, restituído o seu valor;</p> <p>b) No n.º 1 do artigo 372.º e no n.º 2 do artigo 373.º, restituído ou repudiado voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, restituído o seu valor;</p> <p>c) No n.º 1 do artigo 374.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou ao terceiro antes da prática do ato ou da omissão contrários aos deveres do cargo;</p> <p>d) No n.º 2 do artigo 372.º e no n.º 2 do artigo 374.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou ao terceiro.</p> <p>2 - O agente pode ser dispensado de pena sempre que, durante o inquérito ou a instrução, e verificando-se o disposto nas alíneas do n.º 1, conforme aplicável, tiver contribuído decisivamente para a descoberta da verdade.</p> <p>3 - A dispensa de pena abrange os crimes que sejam efeito dos crimes previstos nos artigos 372.º a 374.º, ou que se tenham destinado a continuar ou a ocultar estes crimes ou as vantagens provenientes dos mesmos, desde que o agente os tenha denunciado ou tenha contribuído decisivamente para a sua descoberta.</p> <p>4 - Ressalvam-se do disposto no número anterior os crimes praticados contra bens eminentemente pessoais.</p> <p>5 - A pena é especialmente atenuada se, até ao encerramento da audiência de julgamento em primeira instância, o agente colaborar ativamente na descoberta da verdade, contribuindo de forma relevante para a prova dos factos.</p> <p>6 - A dispensa e a atenuação da pena não são excluídas nas situações de agravação previstas no artigo 374.º-A."</p>
<p align="center"><b>Corrupção com prejuízo do comércio internacional</b> (artigo 7º, Lei nº 20/2008, de 21 de abril)</p>	<p>"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."</p>
<p align="center"><b>Corrupção passiva no setor privado</b> Artigo 8º Lei n.º 20/2008, de 21 de abril</p>	<p>"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 ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.</p> <p>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 de um a oito anos."</p>
<p align="center"><b>Corrupção ativa no setor privado</b> Artigo 9º Lei n.º 20/2008, de 21 de abril</p>	<p>"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 três anos ou com pena de multa.</p> <p>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 cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.</p> <p>3 - A tentativa é punível."</p>
	<p>"1 - O agente é dispensado de pena sempre que tiver denunciado o crime antes da instauração de procedimento criminal e, nas situações previstas:</p> <p>a) No artigo 7.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou titular de cargo político;</p> <p>b) No artigo 8.º, não tenha praticado o ato ou omissão contrário aos seus deveres funcionais para o qual solicitou ou aceitou a vantagem e restituído ou repudiado voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, restituído o seu valor;</p>



<p><b>Atenuação especial e dispensa de pena</b> <b>artigo 5º Lei n.º 20/2008, de 21 de abril</b></p>	<p>c) No artigo 9.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao trabalhador do setor privado, antes da prática do ato ou da omissão contrários aos seus deveres funcionais.</p> <p>2 - O agente pode ser <b>dispensado de pena</b> sempre que, durante o inquérito ou a Instrução, e verificando-se o disposto nas alíneas do n.º 1, conforme aplicável, tiver contribuído decisivamente para a descoberta da verdade.</p> <p>3 - A dispensa de pena abrange os crimes que sejam efeito dos crimes previstos nos artigos 7.º a 9.º, ou que se hajam destinado a continuar ou a ocultar estes crimes ou as vantagens dos mesmos provenientes, desde que o agente os tenha denunciado ou tenha contribuído decisivamente para a sua descoberta.</p> <p>4 - Ressalva-se do disposto no número anterior os crimes praticados contra bens eminentemente pessoais.</p> <p>5 - A <b>pena é especialmente atenuada</b> se, até ao encerramento da audiência de julgamento em primeira instância, o agente colaborar ativamente na descoberta da verdade, contribuindo de forma relevante para a prova dos factos."</p>
<p><b>Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção</b> <b>Artigo 36º DL n.º 28/84, de 20 de janeiro</b></p>	<p>"1 - Quem obtiver subsídio ou subvenção:</p> <p>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;</p> <p>b) Omitindo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão;</p> <p>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;</p> <p>será punido com <b>prisão de 1 a 5 anos e multa de 50 a 150 dias</b>.</p> <p>2 - Nos casos particularmente graves, a pena será de <b>prisão de 2 a 8 anos</b>.</p> <p>3 - Se os factos previstos neste artigo forem praticados em nome e no interesse de uma <b>pessoa coletiva ou sociedade</b>, exclusiva ou predominantemente constituídas para a sua prática, o tribunal, além da pena pecuniária, ordenará a sua <b>dissolução</b>.</p> <p>4 - A <b>sentença será publicada</b>.</p> <p>5 - Para os efeitos do disposto no n.º 2, consideram-se particularmente graves os casos em que o agente:</p> <p>a) Obtém para si ou para terceiros uma subvenção ou subsídio de montante consideravelmente elevado ou utiliza documentos falsos;</p> <p>b) Pratica o facto com abuso das suas funções ou poderes;</p> <p>c) Obtém auxílio do titular de um cargo ou emprego público que abusa das suas funções ou poderes.</p> <p>6 - Quem praticar os factos descritos nas alíneas a) e b) do n.º 1 com negligência será punido com <b>prisão até 2 anos ou multa até 100 dias</b>.</p> <p>7 - O agente será <b>isento de pena</b> se:</p> <p>a) Espontaneamente impedir a concessão da subvenção ou do subsídio;</p> <p>b) No caso de não serem concedidos sem o seu concurso, ele se tiver esforçado espontânea e seriamente para impedir a sua concessão.</p> <p>8 - Consideram-se importantes para a concessão de um subsídio ou subvenção os factos:</p> <p>a) Declarados importantes pela lei ou entidade que concede o subsídio ou a subvenção;</p> <p>b) De que dependa legalmente a autorização, concessão, reembolso, renovação ou manutenção de uma subvenção, subsídio ou vantagem daí resultante."</p>
<p><b>Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado</b> <b>Artigo 37º DL n.º 28/84, de 20 de janeiro</b></p>	<p>"1 - Quem utilizar prestações obtidas a título de subvenção ou subsídio para fins diferentes daqueles a que legalmente se destinam será punido com <b>prisão até 2 anos ou multa não inferior a 100 dias</b>.</p> <p>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.</p> <p>3 - A pena será a de <b>prisão de 6 meses a 6 anos e multa até 200 dias</b> quando os valores ou danos causados forem consideravelmente elevados.</p> <p>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 <b>dissolução</b>.</p> <p>5 - A <b>sentença será publicada</b>."</p>
<p><b>Fraude na obtenção de crédito</b> <b>Artigo 38º DL n.º 28/84, de 20 de janeiro</b></p>	<p>"1 - Quem ao apresentar uma proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições de um crédito destinado a um estabelecimento ou empresa:</p> <p>a) Prestar informações escritas inexatas ou incompletas destinadas a acreditá-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido;</p> <p>b) Utilizar documentos relativos à situação económica inexatos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens;</p>



	<p>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; <b>será punido com prisão até 3 anos e multa até 150 dias.</b></p> <p>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.</p> <p>3 - No caso do número anterior, se o crime tiver sido cometido em nome e no interesse de pessoa coletiva ou sociedade, o tribunal poderá ordenar a dissolução destas.</p> <p>4 - O agente será isento de pena:</p> <p>a) Se espontaneamente impedir que o credor entregue a prestação pretendida; b) Se, no caso de a prestação não ter sido entregue sem o seu concurso, se tiver esforçado com anterioridade séria e espontaneamente para impedir a entrega.</p> <p>5 - A sentença será publicada."</p>
<b>Restituição de quantias (artigo 39º)</b>	<p>"Além das penas previstas nos artigos 36.º e 37.º, o tribunal condenará sempre na total restituição das quantias ilicitamente obtidas ou desviadas dos fins para que foram concedidas."</p>

### Anexo II- Minuta de Comunicação interna de acumulação de funções/conflitos de interesses

Nome: \_\_\_\_\_

Cargo/função: \_\_\_\_\_

Motivo da comunicação: \_\_\_\_\_

Breve explicitação: \_\_\_\_\_

*Conforme aplicável:*

- i) Face ao exposto, declaro sob compromisso de honra, que não me encontro em qualquer situação de conflito de interesses ou outras situações legalmente previstas relativamente ao \_\_\_\_\_ acima identificado e às entidades *ou* pessoas envolvidas, que coloquem em causa a isenção, imparcialidade, independência e justiça da minha conduta *Ou*,
- ii) No âmbito da factualidade exposta, solicito escusa do desempenho das funções \_\_\_\_\_ que me estão atribuídas, por considerar que não estão reunidas *ou* pode causar dúvidas sobre as condições de isenção, imparcialidade, independência e justiça para a salvaguarda de ausência de conflito de interesses.

Data e assinatura:

### Anexo III- Comunicação interna de recebimento de presentes, hospitalidades ou outro tipo de Benefícios

Nome: \_\_\_\_\_

Cargo/função: \_\_\_\_\_

Circunstância verificada (breve explicitação): \_\_\_\_\_

Admissibilidade à luz do Código de Conduta: \_\_\_\_\_

Data e assinatura:



#### Anexo IV- Minuta de Relatório de Infrações

Aos \_\_\_ dias do mês de \_\_\_\_\_, de 202\_, pelas \_\_\_h\_\_m, em \_\_\_\_\_ (Indicar o Local), \_\_\_\_\_ enquanto responsável pelo cumprimento normativo da entidade \_\_\_\_\_, procede à elaboração do presente relatório de infrações, por incumprimento do código de conduta, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 8º do código e previsto no n.º 3 do art.º 7º do RGPC.

- a) Identificação: \_\_\_\_\_
- b) Descrição da factualidade: \_\_\_\_\_
- c) Regra(s) violada(s): \_\_\_\_\_
- d) Processo disciplinar: \_\_\_\_\_
- e) Sanções aplicadas: \_\_\_\_\_
- f) Medidas corretivas adotadas ou a adotar: \_\_\_\_\_

Data e assinatura