

RGPC

CÓDIGO DE ÉTICA E
CONDUTA

CENTRO SOCIAL DA PARÓQUIA DE SILVARES | Rua do Assento, Silvares (S. Martinho) Fafe



Versão	1.0
Título	CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA
Entidade	CENTRO SOCIAL DA PARÓQUIA DE SILVARES, IPSS
Data da Aprovação	05 de junho de 2024
Período de vigência	Triénio 2024/2026

Deliberação

Aos 05 dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas vinte e uma horas, no edifício da Estrutura Residencial para Idosos (ERPI), sita na Rua Prof.^a Conceição Soares, número duzentos e vinte e dois, da freguesia de Silvares (S. Martinho), do concelho de Fafe, reuniu a Direção do Centro Social da Paróquia de Silvares (CSPS), na qual estavam presentes o Presidente da Direção, Pe. Luís Eugénio Couto Baeta, Vice-Presidente Dulce Maria Mota Pinto Lemos, Primeiro-Secretário José Gonçalves Peixoto, Segundo-Secretário Arlindo Nogueira da Costa, Tesoureiro João Filipe Novais Ferreira, para apresentação e votação do Código de Conduta, na sua Versão 1.0, posta a votação foi aprovada por unanimidade.

O PRESIDENTE DA DIREÇÃO

Pe. Luís Eugénio Couto Baeta

A VICE-PRESIDENTE

Dulce Maria Mota Pinto Lemos

O PRIMEIRO SECRETÁRIO

José Gonçalves Peixoto

O SEGUNDO SECRETÁRIO

Arlindo Nogueira da Costa

O TESOUREIRO

João Filipe Novais Ferreira

Elaborado	Aprovado	Publicado
<i>27 / 05 / 2024</i>	<i>05 / 06 / 2024</i>	<i>06 / 06 / 2024</i>

Índice

1.º Introdução	4
2.º Missão, Visão e Valores	5
2.1. Missão	5
2.2 Visão	5
2.3 Valores	6
3.º Âmbito de aplicação	7
4.º Princípios Fundamentais	7
4.1 Princípios e Valores na ética profissional	7
4.2 Normas de conduta	9
4.2.1 Integridade, independência e isenção	9
4.2.2. Confidencialidade e sigilo profissional	10
4.2.3 Acesso a Informação Privilegiada e Tratamento de Dados	10
4.2.4 Conflitos de Interesses	11
4.2.5 Recebimento de Ofertas e Hospitalidades	12
5. Infrações à Lei ou Código de Conduta.	13
5.1 Crimes, penas e multas aplicáveis:	13
5.2 Sanções disciplinares	17
6. Revisão do Código de Conduta	19
7. Publicidade do Código de Conduta	19
ANEXO I - Modelo de declaração de Inexistência de conflitos de interesses	20
ANEXO II – Declaração de ofertas e hospitalidades	22

1. Introdução

A Centro Social Paróquia de Silvares (CSPS) exerce a sua atividade de acordo com elevados padrões de responsabilidade e ética profissional, regendo-se pelos princípios da integridade, transparência, honestidade, lealdade, rigor e boa-fé.

O Código de Conduta contém princípios, valores e regras de natureza ética, tendo em consideração os bens jurídicos que as normas penais pretendem salvaguardar no que ao fenómeno da corrupção e infrações conexas diz respeito e os riscos da vulnerabilidade das organizações estes crimes. Pretende-se articular valores ou princípios éticos com condutas exetáveis a verificar por todos os decisores, dirigentes e trabalhadores, incluindo estagiários e outros colaboradores, sendo o Código de Conduta um documento potenciador do reforço da cultura de integridade da organização.

Assim, o presente Código de Conduta tem por objetivo dar orientações sobre a forma como, na organização, os dirigentes, trabalhadores e voluntários devem proceder no relacionamento entre si e com os restantes parceiros em relação à própria entidade.

As obrigações decorrentes da aplicação deste Código de Conduta ponderam a missão e visão definidas para organização e assentam no reforço do cumprimento dos valores e princípios fundamentais pelos quais a entidade se rege.

Assim, de forma expressa, é feita a afirmação de que este Código de Conduta se aplica a todos os elementos que integram o Centro Social Paróquia de Silvares, determina-se que os mesmos adotem estes valores e princípios, independentemente do seu regime de contratação, função ou posição hierárquica.

O Centro Social Paróquia de Silvares compromete-se a atuar profissionalmente, de forma justa, integra, transparente e em conformidade com os dispositivos legais aplicáveis, compreendendo aqui obrigações e responsabilidades relativamente a todos

os interessados nas suas atividades, sem perder o propósito do resultado das suas ações terem um impacto célere e eficiente.

2. Missão, Visão e Valores

Os órgãos sociais, trabalhadores e demais colaboradores do CSPS devem exercer as suas funções promovendo o cumprimento da missão definida pela instituição, usando dos processos e objetos definidos na visão desta e conforme os valores norteadores de todas as iniciativas e execução destas, servindo este Código de Conduta de documento suporte da sua prossecução na sua ação diária no que à prevenção da corrupção e infrações conexas diz respeito, compatibilizando-o com os demais códigos e regulamentos internos, contribuindo ativamente para o desenvolvimento e implementação dos projetos e para um bom ambiente organizacional.

2.1. Missão

Como resulta da divulgação institucional promovida pelo CSPS, a sua missão consiste em dar resposta às necessidades das crianças e das pessoas idosas, criando e oferecendo serviços que respondam à realidade social, com base numa visão Cristã, Esclarecida e Humanista.

A instituição propõe-se combater e minimizar situações de exclusão social e de pobreza, através da convergência de intervenções e projetos institucionais, desenvolvendo a sua intervenção assente no conhecimento de práticas positivas nas áreas psicossociais e educativas que garantam a qualidade dos seus serviços.

A referida atividade é feita com a dinamização de parcerias ativas com outras Instituições e Serviços Públicos, com o propósito de dar expressão ao dever de solidariedade e de justiça social.

A missão da instituição apenas poderá ser alcançada se toda a sua atividade social se pautar por princípios de transparência, honestidade e correção.

2.2. Visão

O Centro Social da Paróquia de Silvares pretende alcançar os propósitos da sua missão recorrendo à inovação, projetada essencialmente para o desenvolvimento social, indo ao encontro das necessidades da população de Silvares (S. Martinho), Fafe, onde tem instalada as suas duas unidades operacionais - edifício ERPI e outro com Berçário e Creche -, e da comunidade em geral.

A sua intervenção incide sobre a população em idade e meios mais vulneráveis – crianças e idosos - , mas com grande impacto social, representando os idosos, que representam o passado/presente rico de experiências e valores, e que as crianças, que são o seu futuro. Assim, o Centro Social da Paróquia de Silvares procura continuamente ser um ponto de equilíbrio entre dois grupos etários, proporcionando uma valorização mútua e uma intergeracionalidade sadia e inovadora. Para atingir estes fins, o Centro Social da Paróquia de Silvares baseia o seu trabalho num modelo de intervenção assente no conhecimento de práticas positivas nas áreas psicossociais e educativas que garantam a qualidade dos seus serviços.

2.3 Valores

Na sua atividade social, o CSPS segue os seguintes valores, os quais condicionam as suas iniciativas e execução das mesmas:

- **Trabalho** – Alcançar a excelência exige dedicação, persistência e espírito de sacrifício.
- **Equipa** – Sentido coletivo apurado, banir o egoísmo e realçar a cooperação.
- **Organização** – Definir prioridades, nunca terminaremos se não soubermos por onde começar.
- **Responsabilidade** – Assumirmos a nossa responsabilidade hoje para um amanhã melhor.
- **Humanismo** – Sermos sensíveis às necessidades de quem nos rodeia.
- **Determinação** – A persistência aliada à humildade e ausente de orgulho faz equipas de sucesso.

- **Alegria** – A felicidade é possível, conciliando sempre afetividade com responsabilidade.

A estes valores, essenciais na sua atividade operacional, no contexto de uma atuação ética e em conformidade com um plano de cumprimento normativo na prevenção e combate à corrupção e infrações conexas, deverão ser tidos em consideração os princípios infra descritos:

Transparência: A atuação deve ser feita de forma clara, previsível e perceptível de forma a promover a participação e a prestação de contas e permitir que a comunidade entenda facilmente o mérito social e ético das ações estão a ser executadas, e no seu alinhamento com a sua missão.

Integridade: Os responsáveis, colaboradores, prestadores de serviços e fornecedores de bens atuam no exclusivo interesse e prossecução da missão e fim social da instituição, de forma absolutamente objetiva e isenta nas decisões e opções de contratação ou revisão destes.

Cumprimento: A organização atua respeitando as disposições legais aplicáveis e os princípios de ética que se ajustem à situação concreta, sem descuidar a ponderação das questões da moral e boas práticas em que a mesma se enquadre.

3. Âmbito de aplicação

3.1. O Código de Conduta aplica-se aos Órgãos Sociais e a todos os trabalhadores e voluntários do Centro Social Paroquia de Silvares, entendendo-se como tal todas as pessoas que aí prestem atividade, tais como outros prestadores com ele relacionados, parceiros e fornecedores inclusive, independentemente do vínculo contratual subjacente.

3.2. A aplicação do presente Código de Conduta e a sua observância não impede, nem dispensa, a aplicação de outras regras de conduta ou deontológicas, de fonte legal ou de qualquer outra natureza, aplicáveis a determinadas funções e

categorias profissionais e pressupõe o respeito pelos Estatutos e Regulamentos em vigor no Centro Social Paroquia de Silvares.

4. Princípios Fundamentais

4.1. Os princípios e valores em matéria de ética profissional estão delimitados pelo conjunto dos bens jurídicos a proteger pelas normas penais em matéria de corrupção e infrações conexas, assim como na aplicação de coimas decorrentes da aplicação do regime de sancionamento para o direito contraordenacional, bem como, internamente, pelas normas disciplinares em matéria laboral, devendo estar definidos de acordo com os riscos identificados. Os órgãos sociais, trabalhadores e demais do Centro Social Paroquia de Silvares devem orientar a sua atividade para o cumprimento e difusão da cultura ética da entidade, contribuindo para a afirmação de uma imagem institucional de competência, rigor e eficiência, tendo presentes os seguintes princípios:

Princípio do Interesse Social e da Solidariedade: Os órgãos sociais e os trabalhadores devem atuar sempre em proveito do interesse social e solidariedade na comunidade que se insere, devidamente enquadrado nos valores e objetivos estatutariamente definidos na instituição, mantendo elevados padrões de ética profissional, e o respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos, em prejuízo dos interesses individuais ou de grupo.

Princípio da Legalidade: Dentro dos limites dos poderes que lhes foram atribuídos e em conformidade com os fins para os quais os mesmos foram conferidos, os órgãos sociais, trabalhadores e demais colaboradores devem atuar de acordo com os princípios constitucionais, com a lei e o direito, bem como em harmonia com as instruções legítimas dos superiores hierárquicos.

Princípio da Justiça e Imparcialidade: No âmbito da sua atividade, os órgãos sociais, os trabalhadores e demais colaboradores devem agir de forma justa, imparcial, objetivas e com a maior isenção, respeitando o princípio da igualdade nas decisões com margem de discricionariedade, estando proibidas as práticas ou decisões arbitrárias e comportamentos que resultem em benefícios ou prejuízos ilegítimos.

Princípio da Igualdade: Os órgãos sociais e os trabalhadores, na sua relação com terceiros, devem agir sem atender a favoritismos ou preconceitos que gerem discriminações de qualquer natureza, devendo assegurar que situações idênticas são alvo de tratamento igual.

Princípio da Proporcionalidade: Na sua relação com terceiros, os órgãos sociais e os trabalhadores devem agir de modo que a sua conduta seja adequada e proporcional aos objetivos a alcançar e às tarefas a desenvolver.

Princípio da Colaboração e Boa Fé: Os órgãos sociais, os trabalhadores e demais colaboradores, devem atuar com zelo e adequado espírito de cooperação e responsabilidade, informando e esclarecendo de forma respeitosa, clara e simples os intervenientes no assunto, estimulando iniciativas e sugestões e preservando os valores de transparência e abertura no relacionamento pessoal, independentemente da posição hierárquica ocupada.

Princípio da Informação e Qualidade: Os órgãos sociais, os trabalhadores e demais colaboradores, devem manter um sentido de rigor, clareza e cortesia na prestação de informações e/ou esclarecimentos, os quais, no devido enquadramento legal, devem ser facultados prontamente e em tempo útil, suprimindo a prática de atos que dificultem a sua tramitação.

Princípio da Lealdade: Os órgãos sociais, os trabalhadores e demais colaboradores, devem desenvolver as tarefas e instruções que lhes forem atribuídas de forma cooperante, com total subordinação aos estatutos da entidade e no interesse público, respeitando os canais hierárquicos definidos.

Princípio da Integridade: Os órgãos sociais, os trabalhadores e demais colaboradores, devem agir segundo critérios de retidão e honestidade, abstendo-se de situações suscetíveis de originar conflitos de interesse, de modo a garantir a veracidade e confiança no trabalho realizado.

Princípio da Competência e Responsabilidade: Os órgãos sociais, os trabalhadores e demais colaboradores devem agir de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional e exercendo a sua atividade diária com um comportamento íntegro e de elevado profissionalismo.

4.2. Normas de Conduta

4.2.1 Integridade, Independência e Isenção

No exercício das suas funções, os órgãos sociais, os trabalhadores e demais colaboradores, devem agir de forma responsável, dedicada, crítica e com autonomia, devendo pautar-se pela competência, rigor técnico e respeito pela igualdade dos utentes

e colegas com quem profissionalmente se relacionem de forma a garantir uma atuação independente e livre de interesses e pressões particulares de qualquer natureza, abstando-se de solicitar ou de aceitar, para si ou para terceiros, vantagem patrimonial ou não patrimonial (benefícios, recompensas, remuneração ou dádivas), como contrapartida de qualquer atuação, exceto se, no caso concreto, se considerem tais ofertas e hospitalidades de valor reduzido e não excedam a mera cortesia.

Os órgãos sociais, os trabalhadores e demais colaboradores devem atuar com total independência em todas as relações com o exterior, nomeadamente, não solicitando ou recebendo instruções de qualquer pessoa ou entidade alheia à própria entidade. Caso tenham conhecimento, no desempenho das suas funções ou por causa delas, de quaisquer tentativas, por parte de terceiros, de influenciar indevidamente nos projetos e trabalhos em execução, os elementos órgãos sociais, os trabalhadores e demais colaboradores comprometem-se a informar, de imediato, o responsável pelo cumprimento normativo das medidas de prevenção da corrupção, através do Canal de Denúncia.

4.2.2 Confidencialidade e sigilo profissional

Os órgãos sociais, os trabalhadores e demais colaboradores devem atuar com discrição e cumprir o dever geral de sigilo profissional. O acesso a dados pessoais relativos a pessoas singulares ou coletivas ocorrida no desempenho de funções ou em virtude desse desempenho, ou outra informação confidencial, que direta ou indiretamente se encontre na dependência ou sob a responsabilidade da entidade, e independentemente da natureza do suporte físico ou digital em que essa informação se encontre, não pode ser divulgada por qualquer meio ao público ou a outros colaboradores que não necessitem dessa informação para o desempenho das suas funções, sendo absolutamente proibido e infração muito grave o seu uso em proveito próprio ou de terceiros, e sob pena de poderem ser responsabilizados civil, criminalmente e disciplinarmente pelo tratamento dessa informação, designadamente, o seu acesso e utilização indevida.

O dever de sigilo profissional impõe-se mesmo após cessação de funções no CSPS, expirando apenas quando e se essa informação já tiver sido tornada pública ou se encontrar publicamente disponível.

4.2.3 Acesso a Informação Privilegiada e Tratamento de Dados

Os órgãos sociais e os trabalhadores, durante o exercício das suas funções, ou após suspensão ou cessação delas, não podem tratar, disponibilizar ou utilizar, em proveito próprio ou de terceiros, direta ou indiretamente, de dados, registos ou informações a que têm ou tenham tido acesso no exercício de funções ou por causa delas, encontrando-se sujeitos a segredo e reserva nos termos previstos na legislação aplicável.

Sem prejuízo do disposto na lei quanto ao acesso aos documentos, ou ainda em regulamentos e ordens internas, qualquer informação solicitada por representantes dos meios de comunicação social e relativa à atividade desenvolvida pelo CSPS deve ser sempre prestada através da Direção, e no respeito pelo enquadramento legal da instituição.

4.2.4 Conflitos de Interesses

Considera-se conflito de interesses qualquer situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da conduta ou decisão do membro do órgão social, dirigente, trabalhador ou colaborador.

Os órgãos sociais, os trabalhadores e demais colaboradores da entidade não podem intervir no processo de decisão, sempre que estiverem em causa procedimentos internos de qualquer natureza que possam afetar interesses particulares seus ou de terceiros, designadamente, cônjuges, parentes ou afins até ao terceiro grau da linha direta ou pessoas com quem vivam em economia comum, ou ainda sociedades ou outros entes coletivos em que detenham, direta ou indiretamente, qualquer interesse, e que por essa via prejudiquem ou possam prejudicar a isenção, objetividade e o rigor das decisões que tenham de ser tomadas, ou que possam suscitar a mera dúvida sobre a

isenção, objetividade e rigor devidos no exercício das suas funções e dos poderes que estatutariamente lhe estejam conferidos.

A resolução de conflitos de interesses deverá respeitar, escrupulosamente, as disposições legais, regulamentares e contratuais aplicáveis, não podendo os envolvidos ter qualquer tipo de intervenção, direta ou indireta, na justa composição do litígio.

Sempre que algum dos elementos que integrem os órgãos sociais, os trabalhadores e demais colaboradores que, no exercício das respetivas funções ou realização de tarefas, estejam perante uma situação passível de configurar um conflito de interesses, devem declarar-se impedidos, comprometendo-se a comunicar tal facto, de imediato, ao órgão que integram, seu superior hierárquico ou responsável do setor de atividade, respetivamente.

Sem prejuízo do disposto quanto aos deveres dos órgãos sociais e dos trabalhadores, cabe ao CSPS adotar as medidas consideradas necessárias para a resolução de eventuais conflitos de interesses, tendo em conta o caso concreto.

4.2.5 Recebimento de Ofertas e Hospitalidades

Os órgãos sociais e os trabalhadores devem recusar, em regra, as ofertas e hospitalidades recebidas de terceiros. Estas apenas poderão ser recebidas quando se enquadrem nas condutas socialmente adequadas e conforme aos usos e costumes. É estritamente proibida a aceitação de ofertas em dinheiro, transferências, cheques, vales de refeição, bilhetes e entradas em eventos, independentemente do montante, bem ou serviço, em contrapartida por qualquer atuação, ainda que respeitem os deveres da função.

São considerados aceites as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes, e de acordo com a adequação social ao caso particular, na medida em que esse benefício não 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.

As ofertas de bens materiais ou de serviços de valor estimado superior a 150€ (euro), recebidas por elementos dos órgãos sociais, trabalhadores e colaboradores no âmbito do exercício das suas funções, são obrigatoriamente declarados à instituição.

Quando o elemento do órgão social, trabalhador ou colaborador receber de uma mesma entidade ou pessoa, no decurso do mesmo ano, várias ofertas de bens materiais que perfaçam o valor de 150,00€ (euro), deve comunicar esse facto para efeitos de registo das ofertas e proceder à apresentação de todas as que forem recebidas após perfazer aquele valor.

A aceitação e destino de ofertas e hospitalidades dirigidos à instituição é decidido pela sua Direção após registo da mesma.

5. Infrações à Lei ou Código de Conduta.

As consequências decorrentes da violação da lei, regulamentos e deste código de conduta poderá corresponder à aplicação de penas, multas, coimas e sanções disciplinares infra identificadas e nos termos e procedimentos legalmente previstos, designadamente, com audição prévia dos visados antes da aplicação de qualquer sanção.

5.1 Crimes, penas e multas aplicáveis:

Consideram-se normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas ou de risco de exposição da entidade a estes crimes os constantes no Código Penal, infra descritos.

Assim, os crimes previstos pelo Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março (Código Penal) com a subseqüentes alterações:

Corrupção (art.º 373.º)	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
-------------------------	---

	<p>aos deveres do cargo, ainda que anteriores aquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos.</p> <p>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.</p>
<p>Recebimento e oferta indevidos de vantagem (art.º 372.º)</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.</p>
<p>Peculato (art.º 375.º)</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Peculato de uso (art.º 376.º)</p>	<p>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,</p>

	<p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Participação económica em negócio (art.º 377.º)</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Concussão (art.º 379.º)</p>	<p>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 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 pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, 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 pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</p>
<p>Abuso de poder (art.º 382.º)</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 pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</p>
<p>Tráfico de influência (art.º 335.º)</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: a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, 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 pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, 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>Branqueamento (art.º 368.º A)</p>	<p>1-...</p> <p>2-...</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 pena de prisão até 12 anos.</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 provém 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-...</p>
<p>Conceito de funcionário (Artigo 386.º)</p>	<p>1- Para efeito da lei penal, a expressão funcionário abrange:</p> <p>g) Quem, mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, desempenhar ou participar no desempenho de função pública administrativa ou exercer funções de autoridade em pessoa coletiva de utilidade pública, incluindo as instituições particulares de solidariedade social;</p>

5.2 Sanções Disciplinares

Constitui infração disciplinar, passível de sanção e procedimento disciplinar, a violação deste Código de Conduta. As sanções podem ser estendidas aos órgãos sociais e aos trabalhadores que aprovarem, facilitarem ou não reportarem situações de inconformidade através de sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas.

Artigo 128.º do Código do Trabalho

(Deveres do trabalhador)

1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) **Respeitar e tratar o empregador**, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, **com urbanidade e probidade;**
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com **zelo e diligência;**
- d) **Participar de modo diligente em acções de formação profissional** que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) **Cumprir as ordens e instruções do empregador** respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

f) **Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;**

g) **Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;**

h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2 - O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

Artigo 328.º do Código do Trabalho

(Sanções disciplinares)

1 - No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

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 sem indemnização ou compensação.

2 - O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.

3 - A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;

b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;

c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

4 - Sempre que o justifiquem as especiais condições de trabalho, os limites estabelecidos nas alíneas a) e c) do número anterior podem ser elevados até ao dobro por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

5 - A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.

6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 3 ou 4.

Consideram-se normas penais referentes à corrupção e às infracções conexas ou de risco de exposição da entidade a estes crimes os constantes no Código Penal, tais como, recebimento indevido de vantagem, corrupção passiva, corrupção ativa, peculato, participação económica em negócio e concussão.

A identificação de uma infracção, seja ela penal ou disciplinar, o Responsável pelo Cumprimento Normativo deverá elaborar um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar, nomeadamente no âmbito do sistema de controlo interno previsto no artigo 15º do Regime Geral de Prevenção de Corrupção.

6. Revisão do Código de Conduta

O Código de Conduta é analisado pelos Órgãos Sociais, para eventual revisão, no início de cada mandato, ou sempre que se operem alterações nas atribuições ou na estrutura orgânica da Instituição que justifique a revisão dos princípios, valores e regras de atuação de todos os dirigentes e trabalhadores em matéria de ética profissional, tendo em consideração as normas penais referentes à corrupção e às infracções conexas e os riscos de exposição da Santa Casa Misericórdia da Amadora a estes riscos.

7. Publicidade do Código de Conduta

As entidades abrangidas asseguram a publicidade do Código de Conduta aos seus trabalhadores, devendo fazê-lo através da intranet e na sua página oficial na internet, no prazo de dez dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões.

ANEXOS

Anexo I - Modelo de declaração de Inexistência de conflitos de interesses

Identificação do Processo/Ação/Investimento/Contrato

Eu, abaixo-assinado(a),

nascido(a) a ____ / ____ / _____, presentemente a desempenhar funções de _____ no Centro Social da Paróquia de Silvares, IPSS, declaro, sob compromisso de honra, que não me encontro em qualquer situação de conflito de interesses relativamente ao processo/ação/investimento/contrato acima identificado e à(s) entidade(s) nele(a) envolvidos(as), que coloque em causa a isenção, imparcialidade, independência e justiça da sua conduta, ou que possa causar dúvidas sobre a sua conduta.

Nesse âmbito, sem prejuízo de outras situações legalmente previstas, declaro que não me encontro, designadamente, numa das situações a seguir indicadas:

- i. Ter exercido a qualquer título, funções na(s) entidade(s) envolvida(s) nos últimos três anos;
- ii. Ter prestado à(s) entidade(s) envolvidas, por si ou por interposta pessoa, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, serviços que possam ser submetidos à sua apreciação ou decisão ou à de órgãos/serviços/pessoas colocados sob sua direta influência no âmbito do processo/ação/investimento/contrato;
- iii. Ter participado em processo de decisão da(s) entidade(s) envolvida(s), ou prestado aconselhamento, que tenham repercussão no processo/ação/investimento/contrato, ou na matéria abordada no seu âmbito;
- iv. Ter intervindo em ato abrangido no processo/ação/investimento/contrato, pessoalmente, através de mandatário ou como mandatário;
- v. Ter pessoa familiar ou pessoa próxima a exercer funções, ou que tenha exercido funções durante o período objeto do processo/ação/investimento/contrato, nos corpos gerentes ou na gestão financeira da(s) entidade(s) envolvida(s) ou ainda noutra posição que possa ser relevante para o processo/ação/investimento/contrato;

- vii. Ter pessoa familiar ou pessoa próxima que interveio em ato abrangido no processo/ação/investimento/contrato;
- viii. Ter interesse pessoal, financeiro, partidário ou religioso ou outro relacionado com o processo/ação/investimento/contrato, seja esse interesse seu, de pessoa de quem seja representante ou gestor de negócios, ou de pessoa familiar ou de pessoa próxima;
- ix. Ter envolvimento ou ter pessoa familiar ou pessoa próxima envolvida em convite de emprego ou processo de recrutamento para a(s) entidade(s) envolvida(s);
- x. Ter o responsável da(s) entidade(s) envolvida(s) feito participação disciplinar ou intentado ação judicial contra si ou contra seu familiar ou pessoa próxima;
- xi. Ter ele próprio ou o seu conjugue ou equiparado, parente ou afim em linha reta, crédito ou debito litigiosos com a(s) entidade(s) envolvidas ou com responsável pela mesma;
- xii. Haver intimidade ou inimizade entre si ou seu conjugue ou equiparado e o responsável da(s) entidade(s) envolvida(s), que o impeça de intervir no processo/ação/investimento/contrato de forma isenta, imparcial, independente e justa.

O(a) signatário(a) mais declara assumir, sob compromisso de honra, que, no caso de ocorrência superveniente de conflito de interesses, ou de essa ocorrência vir a ser do seu conhecimento, informará de imediato o seu superior hierárquico desse facto, antes de tomadas decisões, ou praticados atos ou celebrados contratos.

Silvares (S. Martinho), _____ de _____ de 20 _____

O Declarante,

ANEXO II – Declaração de ofertas e hospitalidades

IDENTIFICAÇÃO DO ACEITANTE DA OFERTA:

Nome _____
(N.º Colaborador) _____, a exercer funções de _____ na ERPI/Berçário/Creche do Centro Social da Paróquia de Silvares, declara ter recebido de

IDENTIFICAÇÃO DA ENTIDADE/PESSOA OFERTANTE:

ÂMBITO E OBJETO DA OFERTA:

NO VALOR DE :

(identificação do valor real ou de mercado, ou valor estimado quando não estes não forem possíveis aferir)

DATA DE RECEÇÃO DA OFERTA: _____

Silvares (S. Martinho), ___ de _____ de 202__

O Declarante,

(Assinatura)

TERMO DE COMPROMISSO

Eu, _____,
declaro que li, compreendi e aceito todas as condições estabelecidas no Código de Ética e Conduta do Centro Social da Paróquia de Silvares.

Comprometo-me a cumprir as diretrizes e normas estabelecidas neste documento e a respeitar os princípios de ética e conduta no meu ambiente de trabalho.

Assinatura: _____

Data: _____

Este termo de compromisso deve ser assinado e mantido no arquivo da Instituição.