



CC VERA CRUZ

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Helena Almeida

CENTRO COMUNITÁRIO DE VERA CRUZ

Largo da Nossa Senhora das
Febres, Nº 9

3800-232, Aveiro, Portugal

Telefone: 234 373 160 / E-mail:
comunitario@ccveracruz.pt

de Luis Alvarado

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA DE CC VERA CRUZ

ÍNDICE

CENTRO COMUNITÁRIO DE VERA CRUZ	1
ENQUADRAMENTO	4
I. CAPÍTULO: DISPOSIÇÕES GERAIS	5
ARTIGO 1.º ÂMBITO DE APLICAÇÃO	5
ARTIGO 2.º MISSÃO, VISÃO E VALORES	5
II. CAPÍTULO: PRINCÍPIOS DE ÉTICA E CONDUTA PROFISSIONAL	7
ARTIGO 3.º PRINCÍPIOS GERAIS	7
ARTIGO 4.º NEGLIGÊNCIA, ABUSO E MAUS-TRATOS	7
ARTIGO 5.º ASSÉDIO SEXUAL E MORAL	8
ARTIGO 6.º SEGURANÇA E SAÚDE	8
ARTIGO 7.º AMBIENTE E SUSTENTABILIDADE	8
ARTIGO 8.º LINGUAGEM E COMUNICAÇÃO	8
ARTIGO 9.º RESPONSABILIDADES E PADRÕES DE CONDUTA	9
ARTIGO 10.º UTILIZAÇÃO DE RECURSOS	9
ARTIGO 11.º SIGILO PROFISSIONAL	9
ARTIGO 12.º CONFIDENCIALIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS	10
ARTIGO 13.º RECOLHA E DIVULGAÇÃO DE IMAGENS	10
ARTIGO 14.º DIREITO DA RECLAMAÇÃO	10
ARTIGO 15.º COMUNICAÇÃO DE IRREGULARIDADES	10
ARTIGO 16.º MELHORIA CONTÍNUA	10
III. CAPÍTULO: RELAÇÃO COM AS PARTES	11
ARTIGO 17.º RELAÇÕES INTERPESSOAIS	11
ARTIGO 18.º RELAÇÕES COM CLIENTES	11
ARTIGO 19.º RELAÇÕES COM FORNECEDORES	11
ARTIGO 20.º RELAÇÕES INSTITUCIONAIS	11
IV. CAPÍTULO: NORMAS DE CONDUTA ANTICORRUPÇÃO	13
ARTIGO 21.º CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS	13
ARTIGO 22.º CONFLITO DE INTERESSES	13
ARTIGO 23.º ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES	14
ARTIGO 24.º OFERTAS, GRATIFICAÇÕES E BENEFÍCIOS	14
ARTIGO 25.º DETECÇÃO E COMUNICAÇÃO DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS	14
ARTIGO 26.º CANAL DE DENÚNCIAS	15
ARTIGO 27.º REGIME DE PROTEÇÃO DE DENUNCIANTES E TESTEMUNHAS	15
V. DISPOSIÇÕES FINAIS	16
ARTIGO 28.º INCUMPRIMENTO E SANÇÕES	16
ARTIGO 29.º DEVER DE COMUNICAÇÃO DE IRREGULARIDADES	16
ARTIGO 30.º ATUALIZAÇÃO	16

Helene Almeida

ARTIGO 31.º DISPOSIÇÕES FINAIS	16
ANEXOS	18
ANEXO I – ENQUADRAMENTO LEGAL	18
ANEXO II – DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITOS DE INTERESSES	31
ANEXO III – DECLARAÇÃO DE EXISTÊNCIA DE CONFLITOS DE INTERESSES	32
ANEXO IV – DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO	33
ANEXO V – REGISTO DE OFERTAS	34
ANEXO VI – RELATÓRIO DE INFRAÇÕES POR INCUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE CONDUTA	35

ENQUADRAMENTO

O presente Código de Ética e Conduta do Centro Comunitário de Vera Cruz (CCVC) serve como um guia fundamental para orientar o comportamento de todos os que colaboram com a nossa instituição, promovendo as boas práticas e uma cultura de integridade, transparência e responsabilidade.

O CCVC é uma Instituição Particular de Solidariedade Social Sem Fins Lucrativos, com sede em Aveiro. É uma estrutura polivalente que se destina ao desenvolvimento de serviços e atividades diversas, com o enfoque especial na área da Ação Social e Terceira Idade.

Este Código visa reforçar a confiança dos nossos beneficiários, famílias, parceiros e restantes partes interessadas, assegurando que todas as ações são executadas de forma a garantir um ambiente seguro, de acordo com os princípios e valores do Centro e estabelecendo boas ligações.

Este documento apresenta-se um documento importante para a regulação das práticas internas, porém não se sobrepõe a disposições legais em vigor em matéria de direito, deveres e responsabilidades.

O Centro Comunitário de Vera Cruz adotou um programa de cumprimento normativo com a finalidade de prevenir, detetar e sancionar atos de corrupção e infrações conexas, cumprindo assim o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (Anexo ao decreto-lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro), que é constituído por um responsável pelo cumprimento normativo, um plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas, um programa de formação no âmbito da prevenção da corrupção, um canal de denúncias e o presente código de conduta.

Helene Almeida

I. CAPÍTULO: DISPOSIÇÕES GERAIS

ARTIGO 1.º ÂMBITO DE APLICAÇÃO

1. O presente Código de Ética e Conduta, adiante designado por “Código”, aplica-se a todos os trabalhadores do Centro Comunitário de Vera Cruz, entendendo-se, como tal, todas as pessoas que colaboram com a instituição qualquer que seja o seu nível hierárquico e vínculo contratual, sem prejuízo de outras disposições legais ou regulamentares aplicáveis. Designadamente trabalhadores, utentes, fornecedores, parceiros, prestadores de serviços, voluntários e estagiários.
2. A aplicação do presente Código e a sua observância não dispensa a aplicação de outras regras de conduta ou deontológicas, de fonte legal ou de qualquer outra natureza, nomeadamente dos Estatutos da Segurança Social, dos Regulamentos Internos das diversas Respostas Sociais, entre demais que possam existir.
3. De forma a garantir o conhecimento e compromisso com o presente Código, o trabalhador no momento da sua admissão deve assinar o Anexo II – Declaração de Compromisso, que visa comprovar a aceitação dos princípios, valores e normas de conduta a adotar.

ARTIGO 2.º MISSÃO, VISÃO E VALORES

MISSÃO

O CCVC é uma Instituição Particular de Solidariedade Social, cuja missão é a promoção do bem-estar da comunidade e dos seus clientes, proporcionando-lhes melhores condições de vida através da prestação de serviços de qualidade que favoreça, a equidade social.

VISÃO

O CCVC pretende ser uma Instituição de referência em termos de apoio social centrando a sua ação na inovação de serviços de qualidade que respondam às necessidades e interesses da comunidade.

VALORES

- Dignidade da Pessoa Idosa

Os idosos devem ter a possibilidade de viver com dignidade devendo ser tratados de forma justa e ser reconhecidos independentemente da sua idade, género, raça, etnia,

Helene Amador

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA DE CC VERA CRUZ

deficiência ou outra condição.

- Humanização dos Cuidados:

A CCVC procura o bem-estar emocional, social e físico dos utentes através da garantia de cuidados de saúde adequados à realidade de cada um.

- Responsabilidade:

A atuação do CCVC deve ser feita de forma responsável e competente, empenhando-se no cumprimento dos objetivos sociais.

- Respeito pela autonomia:

Os utentes devem permanecer integrados na sociedade, participar ativamente na vida em sociedade. O CCVC procura realizar ações junto dos utentes que promova o desenvolvimento e a capacitação dos utentes.

- Compromisso com a excelência:

O CCVC atua de forma ativa na procura da excelência dos seus serviços e melhoria contínua, de forma a garantir que os cuidados dos utentes estejam sempre em altos padrões de referência.

Felipe Almeida

II. CAPÍTULO: PRINCÍPIOS DE ÉTICA E CONDUTA PROFISSIONAL

ARTIGO 3.º PRINCÍPIOS GERAIS

Os trabalhadores devem reger a sua atividade com base nos seguintes princípios:

- a) Princípio da legalidade – atuam em conformidade com a legislação em vigor;
- b) Princípio da justiça e da imparcialidade – garantem o tratamento de forma justa e imparcial de qualquer pessoa;
- c) Princípio da igualdade – não podem beneficiar ou prejudicar qualquer pessoa em razão da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica, condição social ou qualquer situação que potencie a desigualdade de oportunidade e/ou tratamento;
- d) Princípio da informação e da transparência – prestar informações de forma clara, simples, perceptível e célere mantendo o respeito pelas regras de proteção de dados;
- e) Princípio da lealdade – devem agir de forma leal no exercício das suas atividades,
- f) Princípio da confidencialidade – não é permitido ceder, revelar, utilizar ou referir, diretamente ou por terceiros, quaisquer informações relativas à atividade da CCVC.

ARTIGO 4.º NEGLIGÊNCIA, ABUSO E MAUS-TRATOS

1. É proibido qualquer ato que possa comportar qualquer prática ou atitude que ponha em causa o respeito pelo outro, a sua dignidade, integridade física e/ou os seus bens.
2. É proibido qualquer contenção física e/ou química, sem fundamentação para a mesma.
3. De acordo com o número anterior, quando for necessário recorrer a alguma das técnicas é obrigatório efetuar o devido registo e fundamentação, que justifique o

recurso a tais práticas.

ARTIGO 5.º ASSÉDIO SEXUAL E MORAL

1. É proibido qualquer ato que possa comportar assédio sexual e moral, bem como qualquer comportamento que seja ofensivo da dignidade humana.
2. Qualquer pessoa tem o dever de comunicar comportamentos ou situações que detete ou tenha conhecimento, alegadamente violadores dos princípios anteriormente referidos ou que integram as práticas de assédio.
3. A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei e confere à vítima o direito de indemnização.

ARTIGO 6.º SEGURANÇA E SAÚDE

1. A promoção da saúde e segurança são prioritárias no CCVC.
2. A preservação e garantia da segurança, saúde e prevenção de acidentes é uma responsabilidade de todos os trabalhadores do CCVC.
3. Os trabalhadores do CCVC estão obrigados a garantir as condições de higiene, saúde e segurança junto dos utentes.

ARTIGO 7.º AMBIENTE E SUSTENTABILIDADE

1. O CCVC procura ter uma política interna de responsabilidade ambiental, de forma a minimizar os impactos ambientais.
2. Todos os trabalhadores devem seguir procedimentos que respeitem a redução do consumo de recursos, evitando o desperdício através da reutilização de recursos.
3. Todos os bens que não possam ser reutilizados devem ser enviados para a reciclagem, sempre que possível.

ARTIGO 8.º LINGUAGEM E COMUNICAÇÃO

1. No relacionamento com o público, os trabalhadores devem evidenciar disponibilidade, eficiência, correção e cortesia, tentando assegurar que, na medida do possível, os Utentes e o Público obtenham as informações que solicitam.
2. Devem adotar uma comunicação adequada e clara à faixa etária dos utentes.

Helena Almeida

3. Os trabalhadores devem responder da forma mais rigorosa, oportuna e completa possível às questões que lhes sejam colocadas, devendo, no caso de não serem responsáveis pelo assunto em questão, dirigir o Utente e o Público para o trabalhador adequado.

4. Se ocorrer um erro que prejudique os direitos de terceiros, os trabalhadores devem comunicar imediatamente esse facto aos seus superiores hierárquicos e procurar corrigir, de forma expedita, as consequências negativas do seu erro.

ARTIGO 9.º RESPONSABILIDADES E PADRÕES DE CONDUTA

Cabe a todos os trabalhadores:

- a) Ter elevada conduta profissional, regendo as suas atuações com zelo, integridade e dignidade;
- b) Garantir que as suas ações são profissionais, cordiais e imparciais no tratamento com os clientes;
- c) Agir em conformidade com as indicações superiores;
- d) Respeitar os valores da pessoa humana e da sua dignidade;
- e) Promover os Direitos Humanos dos Idosos;

ARTIGO 10.º UTILIZAÇÃO DE RECURSOS

1. Todos os trabalhadores devem proteger o bom nome e o património do CCVC e utilizar de modo cuidadoso os respetivos bens, nomeadamente, as viaturas, os diversos equipamentos, instalações, documentação, entre outros.

2. É proibida a utilização de bens do CCVC para fins diversos do estabelecido e/ou para uso pessoal.

ARTIGO 11.º SIGILO PROFISSIONAL

Os trabalhadores estão sujeitos ao sigilo profissional, razão pela qual devem manter a confidencialidade, nos termos da lei, tanto no que diz respeito às informações e atividades referentes ao exercício das suas funções, bem como relativamente a factos e informações de que tenham conhecimento referente a clientes ou colegas.

ARTIGO 12.º CONFIDENCIALIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS

1. Os trabalhadores que trabalham com dados pessoais relativos a outros trabalhadores, a utentes ou a quaisquer terceiros ou que tenham acesso a esses dados, devem respeitar a privacidade, em conformidade com o disposto no Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) que entrou em vigor em 25 de maio de 2018.
2. Os trabalhadores do CCVC não podem utilizar os dados pessoais para fins ilícitos ou transmitir esses dados a pessoas não autorizadas.

ARTIGO 13.º RECOLHA E DIVULGAÇÃO DE IMAGENS

1. É proibida a recolha e divulgação de imagens da Instituição, a nível particular, por qualquer trabalhador ou pessoa que com aquela se relacione, salvo autorização expressa.
2. É igualmente proibida a recolha e divulgação de imagens de utentes ou pessoa que com a Instituição se relacione, salvo autorização expressa do próprio.

ARTIGO 14.º DIREITO DA RECLAMAÇÃO

Todos os que se relacionam com o CCVC tem direito a apresentar reclamações, assumindo a Instituição o compromisso de analisar e tratar de modo diligente, imparcial e equitativo todas as denúncias.

ARTIGO 15.º COMUNICAÇÃO DE IRREGULARIDADES

Todos os trabalhadores têm a responsabilidade de comunicar toda e qualquer prática irregular que detetem, de que tenham conhecimento ou fundadas suspeitas, de forma a prevenir ou impedir a ocorrência de irregularidades que possam provocar no CCVC.

O CCVC garante a confidencialidade e o adequado tratamento justo a quem reporta irregularidades.

ARTIGO 16.º MELHORIA CONTÍNUA

O CCVC garante a avaliação contínua da qualidade dos serviços que presta aos seus utentes, de forma a garantir a melhoria contínua da Instituição.

Heleno Almeida

III. CAPÍTULO: RELAÇÃO COM AS PARTES

ARTIGO 17.º RELAÇÕES INTERPESSOAIS

1. Todos os trabalhadores devem colaborar com um bom ambiente de trabalho, agindo sempre com rigor, cumprindo as diretrizes impostas pelos superiores hierárquicos e apoiando os colegas na prossecução dos mesmos fins.
2. As relações entre os colegas devem pautar-se pela confiança, respeito, cordialidade, ajuda e aprendizagem mútua.
3. Devem evitar qualquer situação que possa gerar conflitos internos. Caso não seja possível evitar essas situações, então deverão procurar sempre ultrapassá-los de forma autónoma ou com recurso aos superiores.
4. Os trabalhadores devem basear-se no princípio do respeito pela dignidade dos colegas, sendo proibido qualquer situação de abuso ou assédio.
5. De acordo com o número anterior, o trabalhador tem a obrigação de proibir e reportar estas situações nos canais disponíveis para tal.

ARTIGO 18.º RELAÇÕES COM CLIENTES

1. Os trabalhadores devem sempre atuar sempre com base nos critérios de qualidade, integridade e transparência.
2. Devem ainda assegurar um bom relacionamento com os clientes atuando com zelo e eficiência para satisfazer o cliente e corresponder com as suas expectativas.
3. O trabalhador deve sempre que possível procurar melhorar o serviço prestado ouvindo o cliente.

ARTIGO 19.º RELAÇÕES COM FORNECEDORES

Os trabalhadores devem relacionar-se com zelo, rigor e transparência com os fornecedores, não podendo existir qualquer favorecimento, benefício ou privilégio.

ARTIGO 20.º RELAÇÕES INSTITUCIONAIS

1. Os contactos com representantes de outras instituições, públicas ou privadas, devem refletir as orientações e posições do CCVC, devendo os trabalhadores

Felipe D. S. de

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA DE CC VERA CRUZ

pautar o seu relacionamento por critérios de qualidade, integridade, cortesia e transparência.

2. Na falta de diretrizes do CCVC, deve o trabalhador garantir a conservação da imagem do CCVC sobre determinado assunto, abstendo-se de se pronunciar, ainda que a título pessoal.

Helene Almeida

IV. CAPÍTULO: NORMAS DE CONDUTA ANTICORRUPÇÃO

ARTIGO 21.º CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

1. De acordo com o Regime Geral de Prevenção da Corrupção, aprovado pelo Decreto-lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, entende-se por corrupção e infrações conexas os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito.
2. A prática de atos de corrupção e infrações conexas é punida com pena de prisão ou pena de multa, nos termos previstos no Código Penal.
3. Os trabalhadores sujeitos ao presente Código, devem orientar a sua atuação respeitando o Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas.

ARTIGO 22.º CONFLITO DE INTERESSES

1. Os trabalhadores têm o dever de evitar qualquer situação suscetível de originar, direta ou indiretamente, conflitos de interesses com o CCVC.
2. Existe conflito de interesses atual ou potencial, sempre que os trabalhadores tenham um interesse pessoal ou privado, em determinada matéria que possa influenciar o desempenho imparcial e objetivo das suas funções profissionais.
3. Por interesse pessoal ou privado entende-se qualquer potencial vantagem para o próprio, para os seus familiares e afins, para o seu círculo de amigos, para outro trabalhador da Instituição, para empresa em que tenha interesses ou Instituição a que pertença.
4. Os trabalhadores do CCVC devem sempre que estiverem perante um procedimento de recrutamento, atribuição de subsídio, aquisição de bens e/ou serviços preencher a Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesses (Anexo II) a qual deverá ser remetida ao Responsável pelo Cumprimento Normativo.
5. Os trabalhadores do CCVC que se encontrem numa situação de conflito de interesses deverão afastar-se do processo e dar a conhecer essa situação ao superior hierárquico e ao Responsável pelo Cumprimento Normativo através da

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA DE CC VERA CRUZ

Declaração de Existência de Conflitos de Interesses (Anexo III).

6. O Anexo mencionado no número anterior deve ser anexado ao processo em questão.

7. Os trabalhadores não podem utilizar qualquer informação privilegiada que obtenham por virtude das suas funções.

ARTIGO 23.º ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES

1. Os trabalhadores devem, sempre que acumulem ou pretendam acumular funções fora da Instituição devem comunicar tal intenção por escrito ao superior hierárquico, solicitando a respetiva autorização.

2. Excetuam-se os casos em que a acumulação de funções se trate de um exercício que em nada influencie o CCVC e o correto cumprimento com os deveres por parte do Trabalhador.

ARTIGO 24.º OFERTAS, GRATIFICAÇÕES E BENEFÍCIOS

1. Os trabalhadores não podem solicitar, receber ou aceitar, para si ou terceiros, quaisquer ofertas, benefícios, dádivas, compensações ou vantagens.

2. Apenas se aceitam exceções quando a sua recusa possa ser interpretada como uma quebra de respeito. Contudo, as mesmas devem ser reportadas ao Responsável pelo Cumprimento Normativo, através do Anexo I e o seu valor não pode exceder o montante de 50 euros.

3. As ofertas de bens cujo valor estimado seja superior ao montante anteriormente referido, recebidas no âmbito do cargo ou função, decorrentes de representação institucional, devem ser entregues na receção do CCVC, no prazo de 5 dias úteis, acompanhado do devido registo (Anexo I).

4. Em caso de dúvida os trabalhadores devem solicitar esclarecimento por escrito ao Responsável pelo Cumprimento Normativo.

ARTIGO 25.º DETEÇÃO E COMUNICAÇÃO DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

1. Os trabalhadores devem, de forma prudente e razoável, comunicar sempre que tomem conhecimento ou tiverem suspeitas fundadas da ocorrência de atividades neste âmbito.

2. Esta comunicação deverá ser feita através do canal de denúncias interno disponível no site do CCVC.

3. Compete ao Responsável pelo Cumprimento Normativo diligenciar a averiguação necessária para apurar a sua veracidade e fidedignidade e a recolha de elementos de prova tendo em vista a formalização de denúncia às entidades competentes.

ARTIGO 26.º CANAL DE DENÚNCIAS

1. O canal de denúncias interno permite a comunicação segura de infrações e atos de corrupção e infrações conexas, nos termos previstos no art.º 2.º do Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações (ao abrigo da Lei n.º 93/2021) e no art.º 8.º do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (Decreto-lei n.º 109-E/2021).

2. O canal de denúncias do CCVC permite o tratamento de forma exaustiva, integra e de forma conservada da denúncia, garante ainda a confidencialidade da identidade ou o anonimato, e ainda, a confidencialidade de testemunhas.

3. Cada denúncia será tratada como confidencial e de acesso restrito ao responsável pelo tratamento das denúncias, que se encontra obrigado ao dever de sigilo.

ARTIGO 27.º REGIME DE PROTEÇÃO DE DENUNCIANTES E TESTEMUNHAS

O CCVC garante um regime específico de proteção para o denunciante e testemunhas, salvo quando as mesmas atuem com dolo. Ademais, estão ainda protegidas de qualquer represália motivada pela apresentação de uma denúncia.

V. DISPOSIÇÕES FINAIS

ARTIGO 28.º INCUMPRIMENTO E SANÇÕES

1. O incumprimento do presente Código é passível de procedimento disciplinar, sem prejuízo da responsabilidade civil, financeira ou criminal que daí possa decorrer.
2. Os trabalhadores devem respeitar e assegurar o cumprimento do estipulado no presente Código.
3. Caso se verifique que existem indícios relevantes da violação do presente Código, será instaurado um procedimento disciplinar para apuramento da culpa e da gravidade da infração que poderá culminar na aplicação de uma sanção disciplinar, nos termos do artigo 328.º e seguintes do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).
4. Caso se verifique comportamentos que possam representar a prática de crime, designadamente, em matéria de corrupção e infrações conexas previstas no Decreto-lei n.º 48/95, de 15 de março, serão encaminhados para as autoridades judiciais ou policiais competentes, com a finalidade de aferir a responsabilidade criminal.

ARTIGO 29.º DEVER DE COMUNICAÇÃO DE IRREGULARIDADES

Os trabalhadores quando conheçam de infração ou incumprimento do presente Código devem comunicar ao Responsável pelo Cumprimento Normativo, através do Anexo VI – Relatório de Infrações por incumprimento do Código de Conduta.

ARTIGO 30.º ATUALIZAÇÃO

O presente Código deve ser revisto a cada 3 anos ou sempre que exista qualquer alteração substancial na estrutura orgânica do Centro Comunitário de Vera Cruz.

ARTIGO 31.º DISPOSIÇÕES FINAIS

1. Em caso de eventuais lacunas, as mesmas serão supridas pela Direção do CCVC, tendo em conta a legislação/normativos em vigor sobre a matéria.
2. O presente Código entra em vigor no 5.º dia útil seguinte ao da sua aprovação.

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA DE CC VERA CRUZ

Helena A. Tavares de Almeida

Será publicitado no Website e afixado nos painéis informativos da Instituição.

3. O CCVC procederá ainda, no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação, ao envio do presente Código ao Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC).

4. Será ainda entregue um exemplar, preferencialmente em formato informático, a todos os trabalhadores da Instituição.

Aprovado pela Direção a 4 de junho de 2025

A Presidente da Direção



(Maria Helena Tavares Gamelas de Almeida)

ANEXOS

ANEXO I – ENQUADRAMENTO LEGAL

Corrupção e infrações conexas

O presente anexo descreve e clarifica quais as situações potenciadoras de risco de corrupção e/ou de infrações conexas de acordo com o que se encontra estipulado nos normativos legais, tais como o Código do Trabalho, o Código Penal e a legislação complementar.

Deve entender-se por **corrupção** a prática de um ato lícito ou ilícito, por ação ou omissão, em contrapartida da obtenção de uma vantagem ou benefício indevido, para si ou para um terceiro, decorrente das funções, do poder ou da autoridade que exerce.

Relativamente às **infrações conexas** devem entender-se como um conjunto de infrações relacionadas de forma direta ou indireta com o fenómeno da corrupção.

Poderão constituir corrupção ou infração conexa as seguintes situações:

- Favorecimento ou prejuízo de entidades
- Deturpação, manipulação, omissão ou utilização indevida de informação;
- Quebra de dever do sigilo e divulgação de informação interna a terceiros;
- Arbitrariedade nas decisões;
- Desvio de receitas;
- Utilização de recursos da entidade para proveito próprio;
- Favorecimento de prestação de bens ou serviços;
- Aquisição e/ou desvio de bens e serviços para proveito próprio ou de terceiros;
- Divulgação de informação confidencial;
- Utilização indevida de informação;
- Favorecimento ou prejuízo no processo de recrutamento de Recursos Humanos;
- Manipulação do processamento de remuneração em proveito próprio ou de terceiros;
- Manipulação indevida de contratos com fornecedores;
- Falsificação e manipulação de documentos;
- Violação de correspondência, de dados e de documentação em geral;
- Não declaração da existência de conflitos de interesse;
- Aceitar benefícios indevidos e não comunicados;

Handwritten signature: Helder Augusto

TIPIFICAÇÃO LEGAL

Código do trabalho – poder disciplinar

Artigo 328.º - 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 infrações 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 infração 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.

Art.º 329.º - Procedimento disciplinar e prescrição

- 1- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.
- 2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.
- 3- O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.
- 4- O poder disciplinar pode ser exercido diretamente pelo empregador, ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele.
- 5- Iniciado o procedimento disciplinar, o empregador pode suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

Helene Amaral

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA DE CC VERA CRUZ

- 6- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.
- 7- Sem prejuízo do correspondente direito de ação judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior ao que aplicou a sanção, ou recorrer a processo de resolução de litígio quando previsto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou na lei.
- 8- Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 6.

Artigo 330.º - Critério de decisão e aplicação de sanção disciplinar

- 1- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.
- 2- A aplicação da sanção deve ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade.
- 3- O empregador deve entregar ao serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social o montante de sanção pecuniária aplicada.
- 4- Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2 ou 3.

Artigo 351.º - Noção de justa causa de despedimento

- 1- Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 2- Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:
 - a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
 - b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
 - c) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;
 - d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto;
 - e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
 - f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
 - g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;
 - h) Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;
 - i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou

representantes;

- j) Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
 - k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;
 - l) Reduções anormais de produtividade.
- 3- Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

Artigo 352.º - Inquérito prévio

Caso o procedimento prévio de inquérito seja necessário para fundamentar a nota de culpa, o seu início interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.ºs 1 ou 2 do artigo 329.º, desde que ocorra nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, o procedimento seja conduzido de forma diligente e a nota de culpa seja notificada até 30 dias após a conclusão do mesmo.

Artigo 353.º - Nota de culpa

- 1- No caso em que se verifique algum comportamento suscetível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.
- 2- Na mesma data, o empregador remete cópias da comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva.
- 3- A notificação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.os 1 ou 2 do artigo 329.º
- 4- Constitui contraordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto nos n.os 1 ou 2.

Artigo 354.º - Suspensão preventiva de trabalhador

- 1- Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador cuja presença na empresa se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.
- 2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada nos 30 dias anteriores à notificação, desde que o empregador justifique, por escrito, que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a presença deste na empresa

é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa.

- 3- Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 355.º - Resposta à nota de culpa

- 1- O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.
- 2- Constitui contraordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto no número anterior.

Artigo 356.º - Instrução

- 1- O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alegá-lo fundamentadamente por escrito.
- 2- (Revogado).
- 3- O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total.
- 4- O trabalhador deve assegurar a comparência das testemunhas que indicar.
- 5- Após a conclusão das diligências probatórias, o empregador apresenta cópia integral do processo à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.
- 6- Para efeito do número anterior, o trabalhador pode comunicar ao empregador, nos três dias úteis posteriores à receção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo neste caso lugar a apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.
- 7- Constitui contraordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto nos n.ºs 1, 5 e 6.

Artigo 357.º - Decisão de despedimento por facto imputável ao trabalhador

- 1- Recebidos os pareceres referidos no n.º 5 do artigo anterior ou decorrido o prazo para o efeito, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão de despedimento, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.
- 2- Quando não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da data

da conclusão da última diligência de instrução.

- 3- (Revogado).
- 4- Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, nomeadamente as referidas no n.º 3 do artigo 351.º, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador e os pareceres dos representantes dos trabalhadores, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade.
- 5- A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.
- 6- A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, à comissão de trabalhadores, ou à associação sindical respetiva, caso aquele seja representante sindical ou na situação a que se refere o n.º 6 do artigo anterior.
- 7- A decisão determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida ou, ainda, quando só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.
- 8- Constitui contraordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto nos n.ºs 1, 2 e 5 a 7.

Código Penal

Tipologias criminais previstas no RGPC e respetivo quadro sancionatório

Artigo 256.º - Falsificação ou contrafação de documento

- 1- Quem, com intenção de causar prejuízo a outra pessoa ou ao Estado, de obter para si ou para outra pessoa benefício ilegítimo, ou de preparar, facilitar, executar ou encobrir outro crime:
 - a) Fabricar ou elaborar documento falso, ou qualquer dos componentes destinados a corporizá-lo;
 - b) Falsificar ou alterar documento ou qualquer dos componentes que o integram;
 - c) Abusar da assinatura de outra pessoa para falsificar ou contrafazer documento;
 - d) Fizer constar falsamente de documento ou de qualquer dos seus componentes facto juridicamente relevante;
 - e) Usar documento a que se referem as alíneas anteriores; ou
 - f) Por qualquer meio, facultar ou detiver documento falsificado ou contrafeito;é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.
- 2- A tentativa é punível.
- 3- Se os factos referidos no n.º 1 disserem respeito a documento autêntico ou com igual força, a testamento cerrado, a vale do correio, a letra de câmbio, a cheque ou a outro documento comercial transmissível por endosso, ou a qualquer outro título

5 anos de

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA DE CC VERA CRUZ

de crédito não compreendido no artigo 267.º, o agente é punido com pena de prisão de 6 meses a 5 anos ou com pena de multa de 60 a 600 dias.

- 4- Se os factos referidos nos n.ºs 1 e 3 forem praticados por funcionário, no exercício das suas funções, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos.

Artigo 257.º - Falsificação praticada por funcionário

O funcionário que, no exercício das suas funções:

- a) Omitir em documento, a que a lei atribui fé pública, facto que esse documento se destina a certificar ou autenticar; ou
- b) Intercalar ato ou documento em protocolo, registo ou livro oficial, sem cumprir as formalidades legais;

com intenção de causar prejuízo a outra pessoa ou ao Estado, ou de obter para si ou para outra pessoa benefício ilegítimo, é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos.

Artigo 335.º Tráfico de influência

- 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;
- 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.

- 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:

- a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa;
- 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.

- 3- A tentativa é punível.

- 4- É correspondentemente aplicável o disposto no artigo 374.º-B.

Almeida

Artigo 363.º Suborno

Quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a praticar os factos previstos nos artigos 359.º ou 360.º, sem que estes venham a ser cometidos, 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.

Artigo 368.º-A Branqueamento

1 – (...)

2 – (...)

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.

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.

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.

(...)

Artigo 372.º Recebimento ou oferta indevidos de vantagem

- 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.

Artigo 373.º Corrupção passiva

- 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.

Artigo 374.º Corrupção ativa

- 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.

Artigo 375.º Peculato

- 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.

Artigo 376.º Peculato de uso

- 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.

Artigo 377.º Participação económica em negócio

- 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 encarregue de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.

Artigo 379.º Concussão

- 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.
- 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.

Artigo 382.º Abuso de poder

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.

Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro – Infrações Antieconómicas e contra a Saúde Pública

Artigo 36.º (Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção)

1 - Quem obtiver subsídio ou subvenção:

- 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;
- b) Omitindo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão;
- 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;

será punido com prisão de 1 a 5 anos e multa de 50 a 150 dias.

2 - Nos casos particularmente graves, a pena será de prisão de 2 a 8 anos.

3 - Se os factos previstos neste artigo forem praticados em nome e no interesse de uma pessoa coletiva ou sociedade, exclusiva ou predominantemente constituídas para a sua prática, o tribunal, além da pena pecuniária, ordenará a sua dissolução.

4 - A sentença será publicada.

5 - Para os efeitos do disposto no n.º 2, consideram-se particularmente graves os casos em que o agente:

- a) Obtém para si ou para terceiros uma subvenção ou subsídio de montante consideravelmente elevado ou utiliza documentos falsos;
- b) Pratica o facto com abuso das suas funções ou poderes;
- c) Obtém auxílio do titular de um cargo ou emprego público que abusa das suas funções ou poderes.

6 - Quem praticar os factos descritos nas alíneas a) e b) do n.º 1 com negligência será punido com prisão até 2 anos ou multa até 100 dias.

7 - O agente será isento de pena se:

- a) Espontaneamente impedir a concessão da subvenção ou do subsídio;

Helene Almeida

b) No caso de não serem concedidos sem o seu concurso, ele se tiver esforçado espontânea e seriamente para impedir a sua concessão.

8 - Consideram-se importantes para a concessão de um subsídio ou subvenção os factos:

- a) Declarados importantes pela lei ou entidade que concede o subsídio ou a subvenção;
- b) De que dependa legalmente a autorização, concessão, reembolso, renovação ou manutenção de uma subvenção, subsídio ou vantagem daí resultante.

Artigo 37.º (Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado)

1 - Quem utilizar prestações obtidas a título de subvenção ou subsídio para fins diferentes daqueles a que legalmente se destinam será punido com prisão até 2 anos ou multa não inferior a 100 dias.

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.

3 - A pena será a de prisão de 6 meses a 6 anos e multa até 200 dias quando os valores ou danos causados forem consideravelmente elevados.

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 dissolução.

Artigo 38.º (Fraude na obtenção de crédito)

1 - Quem ao apresentar uma proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições de um crédito destinado a um estabelecimento ou empresa:

- a) Prestar informações escritas inexatas ou incompletas destinadas a acreditá-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido;
- b) Utilizar documentos relativos à situação económica inexatos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens;
- 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;

será punido com prisão até 3 anos e multa até 150 dias.

2 - Se o agente, atuando pela forma descrita no número anterior, obtiver crédito de valor

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA DE CC VERA CRUZ

consideravelmente elevado, a pena poderá elevar-se até 5 anos de prisão e até 200 dias de multa.

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.

4 - O agente será isento de pena:

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.

5 - A sentença será publicada.

**ANEXO II – DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITOS
DE INTERESSES**

DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITOS DE INTERESSES

_____, a desempenhar funções de _____ no Centro de Comunitário de Vera Cruz, declara, sob compromisso de honra, que, na presente data, não se encontra numa situação de conflito de interesses nos termos do n.º 4 do artigo 13.º do regime geral da prevenção da corrupção, isto é, em situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão, nos termos dos artigos 69.º e 73.º do código do Procedimento Administrativo e do artigo 24.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Mais declara, sob compromisso de honra, que se, no decurso das minhas funções, vier a encontrar-se, ou previr razoavelmente vir a encontrar-se, numa situação de conflito de interesses, comunicará a situação ao superior hierárquico ou, na sua ausência, ao responsável pelo cumprimento normativo, nos termos do disposto no artigo 13.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção.

Por ser verdade assino a presente declaração.

Aveiro, ____ de _____ de 2025

O Declarante

**ANEXO III – DECLARAÇÃO DE EXISTÊNCIA DE CONFLITOS
DE INTERESSES**

DECLARAÇÃO DE EXISTÊNCIA DE CONFLITOS DE INTERESSES

_____, a desempenhar
funções de _____ no Centro de Comunitário de Vera Cruz Vera
Cruz declara, que se escusa do processo, por considerar que a sua intervenção
põe em causa a transparência e a ética da Instituição. Nos termos do n.º 4 do
artigo 13.º do regime geral da prevenção da corrupção, isto é, em situação em
que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua
conduta ou decisão, nos termos dos artigos 69.º e 73.º do código do
Procedimento Administrativo e do artigo 24.º da Lei Geral do Trabalho em
Funções Públicas.

Aveiro, ____ de _____ de 2025

O Declarante,

ANEXO IV – DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO

O/A abaixo assinado/a, _____, a
desempenhar funções _____, declara ter conhecimento do
Código de Ética e Conduta do Centro Comunitário de Vera Cruz, e assume o
compromisso individual do seu cumprimento.

Aveiro, em ____ de _____ de 20__

Assinatura

Felipe Azeiteiro

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA DE CC VERA CRUZ

ANEXO V – REGISTO DE OFERTAS

Identificação do aceitante da oferta: (Nome, Cargo/Categoria e Unidade Orgânica)
Identificação da entidade/pessoa ofertante:
Descrição do âmbito e objeto da oferta (inclui hospitalidades): (identificar o contexto e o tipo de oferta)
Valor: (estimado, quando não for possível aferir o valor real)
Data de receção da oferta:

Aveiro, ____ de _____ de 20__

Assinatura trabalhador:

Assinatura Responsável:

Helena Almeida

**ANEXO VI – RELATÓRIO DE INFRAÇÕES POR
INCUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE CONDUTA**

O/A abaixo assinado/a _____, a desempenhar
funções _____, informo, nos termos previstos no Código de
Conduta, ter identificado os seguintes incumprimentos:

Identificação das situações de incumprimento:

Aveiro, em ____ de _____ de 20__

Assinatura

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA DE CC VERA CRUZ

Eu, _____, responsável por dar seguimento
à análise da infração acima descrita, informo que:

Identificação das infrações confirmadas:
Medidas a adotar:
Procedimentos adotados:
Sanções aplicáveis:

Aveiro, em ____ de _____ de 20__

Assinatura
