Centro de Reabilitação e Integração de Deficientes - CRID

Código de Conduta

Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas

O Centro de Reabilitação e Integração de Deficientes, de ora em diante designado pelo acrónimo CRID, é uma Instituição Particular de Solidariedade Social sem fins lucrativos. Tem a sua sede na Rua D. Luís da Cunha, 96, Bairro Alcaide, 2755-283 Alcabideche.

O CRID tem por missão o desenvolvimento de valências de apoio em diferentes domínios de intervenção, dirigidas prioritariamente ao cidadão com deficiência, visando a defesa dos seus direitos, liberdades e garantias.

Para cumprimento do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 09 de dezembro (Regime Geral de Prevenção da Corrupção ou RGPC), a Instituição adotou um programa de cumprimento normativo com vista a prevenir, detetar e sancionar atos de corrupção e infrações conexas, levados a cabo contra ou através do Centro de Reabilitação e Integração de Deficientes - CRID, o qual, é composto pelos seguintes elementos:

Programa de Cumprimento Normativo:

1. Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR);
2. Código de Conduta de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas;
3 . Programa de formação;
4. Canal de Denúncia interna;
5. Designação do Responsável pelo Cumprimento Normativo.

1. Objeto

O presente Código estabelece o conjunto de princípios, valores e regras de atuação, transversais a todas as suas atividades, em matéria de ética profissional e prevenção da Corrupção e Infrações Conexas, conforme previsto no RGPC.

2. Âmbito de Aplicação

O presente Código enquadra as práticas que, nos termos da lei, respeitam a entidades privadas e a todos os Colaboradores, bem como, com as respetivas adaptações, a todos os Parceiros.

3. Deveres

O presente Código não prejudica as normas legais a que todos aqueles que exerçam funções no Centro de Reabilitação e Integração de Deficientes - CRID estão sujeitos, designadamente:

a) Estatutos;

b) Códigos, normas e procedimentos internos em vigor;

c) Código do Trabalho, legislação complementar e instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho aplicáveis;

4. Responsável pelo Cumprimento Normativo

O Responsável pelo Cumprimento Normativo (RCN), designado pelo CRID monitoriza e controla a execução do Programa de Cumprimento Normativo, sem prejuízo de competências legalmente conferidas a outros órgãos ou Colaboradores da Instituição.

O Responsável pelo Cumprimento Normativo exerce as suas funções com independência e autonomia decisória, dispondo de acesso à informação interna e aos recursos técnicos e humanos necessários ao exercício das suas funções e deverá prestar todos os esclarecimentos necessários sobre a aplicação do presente Código de Conduta.

5. Princípios e Ética

Os destinatários do presente Código devem exercer a sua atividade no CRID em obediência aos seguintes princípios:

a) Legalidade – devem agir sempre em conformidade com as normas jurídicas e regulamentares em vigor, dentro dos limites dos poderes que lhes estão atribuídos e em conformidade com os fins para que os mesmos lhes foram conferidos.

b) Isenção e Imparcialidade – devem agir para com todos aqueles que se relacionem com a Instituição de uma forma neutra, objetiva e justa.

c) Igualdade – não devem praticar qualquer tipo de discriminação em função da raça, sexo, idade, ascendência, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, condição social ou situação económica.

d) Lealdade – devem agir sempre segundo o princípio da boa-fé, sem descurar a ponderação dos direitos, legítimos interesses e pretensões dos que se relacionam com a Instituição;

e) Informação – devem prestar as informações e/ou esclarecimentos que sejam devidos de uma forma rápida, clara, rigorosa e afável.

f) Integridade – devem agir, em todas as circunstâncias, com retidão de carácter, honestidade e respeito pelos demais.

g) Responsabilidade – devem executar as funções ou tarefas que lhes estão atribuídas de uma forma competente e empenhada, com rigor, zelo e espírito crítico construtivo.

6. Regras de conduta e atuação

1. O Centro de Reabilitação e Integração de Deficientes - CRID repudia qualquer prática de corrupção, suborno ou infração conexa, de forma ativa ou passiva, e outras formas de influência indevida ou condutas ilícitas, impondo o cumprimento rigoroso desses princípios em todas as suas relações internas e externas, seja com entidades privadas ou entidades públicas.

2. Todos os Colaboradores devem cumprir as normas aplicáveis de combate à Corrupção e Infrações Conexas, sendo expressamente proibidos todos e quaisquer comportamentos que possam consubstanciar a prática do crime de corrupção ou dequalquer infração conexa previstos na lei.

3. Em particular, é expressamente proibido a todos os Colaboradores:

a) aceitar quaisquer vantagens ou ofertas como contrapartida do tratamento preferencial de qualquer terceiro, para influenciar uma ação ou decisão;

b) oferecer ou aceitar, em qualquer circunstância e independentemente do valor, dinheiro;

c) influenciar as decisões dos parceiros de negócio por qualquer forma ilegal ou que pareça contrariar as normas aplicáveis;

d) obter algum benefício ou vantagem para a Instituição, para o Colaborador ou para Parceiros, através de práticas pouco éticas ou contrárias aos deveres do cargo, nomeadamente através de práticas de corrupção, recebimento indevido de vantagem ou tráfico de influências.

e) No exercício da atividade do Centro de Reabilitação e Integração de Deficientes - CRID, caso existam interações com funcionários públicos, administrativos, agentes governamentais e demais organismos públicos, 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.

f) É absolutamente proibido fazer donativos ou contribuições, em dinheiro ou em espécie,em qualquer circunstância, por conta e/ou em nome da Instituição ou de forma que aparente ser feito por conta ou em nome do Centro de Reabilitação e Integração de Deficientes - CRID, a partidos políticos, candidatos a cargos políticos ou organizações ou indivíduos àqueles associados cuja missão seja essencialmente política.

4. Excecionalmente, os colaboradores apenas poderão aceitar ofertas de valor simbólico que sejam conformes aos usos e costumes

7. Contratação de Parceiros

1. Com o objetivo de assegurar que os Parceiros contratados pela Instituição respeitam o presente

Código e a legislação existente em matéria de prevenção de corrupção e infrações conexas, o Centro de Reabilitação e Integração de Deficientes - CRID definiu um conjunto de princípios e regras que, sem prejuízo da aplicação das normas legais ou de quaisquer outras normas internas aplicáveis, devem ser observados nos processos de contratação.

2. Assim, para efeitos do disposto no número que antecede, devem ser observados, nomeadamente,os seguintes princípios:

a) A contratação de Parceiros tem de corresponder a uma necessidade legítima dos bens ou serviços a adquirir;

b) A escolha dos potenciais fornecedores assenta em critérios objetivos, claros e imparciais, e divulgados de forma transparente tendo em conta a relação preço/qualidade; prazos de entrega; disponibilidade e condições de pagamento;

c) A seleção de fornecedores e prestadores de serviços, não deverão ser tidos em consideração apenas os indicadores económico-financeiros, condições comerciais e qualidade dos produtos ou serviços, mas também, o comportamento ético do fornecedor.

8. Utilização de Informação

1. Os Colaboradores devem abster-se de utilizar a informação a que tenham acesso exclusivamente no contexto, e em consequência, das funções que desempenham no Centro de Reabilitação e Integração de Deficientes - CRID (informação privilegiada) noutro âmbito que não o do desempenho dessas atribuições, considerando-se ilícita qualquer aquisição de bens, em condições anormalmente vantajosas por consequência do acesso a tal informação.

2. Considera-se igualmente ilícita a obtenção de qualquer vantagem e/ou benefício patrimonial/financeiro decorrente do acesso a informação privilegiada, salvo se estiver em causa o uso de tal informação no contexto de trabalhos de natureza intelectual, como estudos académicos ou outros, e existir prévia autorização da Direção.

9. Ausência de Abuso de Poder

As competências devem ser exercidas unicamente para os fins para os quais foram conferidos pelas disposições legais devendo os Colaboradores abster-se de utilizar essas competências para fins que não tenham fundamento legal ou que não sejam motivados pelo interesse institucional.

10. Justiça, Imparcialidade e Independência

1. Os Colaboradores do Centro de Reabilitação e Integração de Deficientes - CRID devem tratar de forma justa e imparcial todas as pessoas com quem, por qualquer forma, se tenham de relacionar ou contactar em virtude do exercício da respetiva atividade.

2. Os Colaboradores devem ser imparciais e independentes, devendo abster-se de qualquer ação arbitrária que prejudique os utentes dos serviços, bem como qualquer tratamento preferencial, quaisquer que sejam os motivos.

3. A conduta dos Colaboradores do CRID não deve ser pautada por interesses pessoais, familiares ou económicos, ou outros, não devendo os Colaboradores participar numa decisão na qual os próprios ou um dos membros da sua família tenham interesses financeiros ou outros.

11. Dever de Reserva, Discrição e Sigilo

1. Os Colaboradores do CRID devem guardar reserva e usar de discrição na divulgação para o exterior dos factos da vida da Instituição de que tenham conhecimento no exercício das suas funções e que, pela sua natureza, possam afetar os seus interesses.

2. Os Colaboradores devem guardar sigilo e abster-se de usar informações de carácter confidencial obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho.

3. Incluem-se no número anterior, nomeadamente, dados informáticos de âmbito pessoal ou outros considerados confidenciais.

4. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, durante os procedimentos de decisão que corram termos no CRID, os Colaboradores devem estabelecer os contactos com os interessados exclusivamente através dos canais oficiais que para o efeito se encontrem definidos e divulgados, especialmente no que respeita a procedimentos de decisão.

5. Os Colaboradores da Instituição devem, ainda, abster-se de produzir quaisquer declarações públicas ou emitir opiniões em matérias e assuntos sobre os quais se deva pronunciar o CRID que possam gravemente afetar a imagem desta.

12. Dados Pessoais

1. Além do dever genérico de sigilo previsto no presente código, os Colaboradores com acesso a dados pessoais ou envolvidos no respetivo tratamento devem respeitar as disposições legais relativas à proteção dos dados pessoais, incluindo a sua circulação, não podendo utilizar esses dados para fins ilegítimos ou comunicá-los a pessoas não autorizadas ao respetivo acesso ou tratamento.

2. Se acedem, trabalham ou, de qualquer forma, tomam conhecimento de dados pessoais relativos a

pessoas singulares ou coletivas ficam obrigados a respeitar as disposições legalmente previstas relativamente à proteção de tais dados, não os podendo utilizar senão para os efeitos impostos ou inerentes às funções que desempenham e de acordo com a regulamentação interna aplicável.

13. Cumulação de Funções Profissionais

1. Os trabalhadores, durante a vigência do contrato de trabalho, não poderá:

a) prestar trabalho por conta própria ou alheia ou mediante qualquer forma de intermediação direta ou indireta em entidades que se dediquem a atividade igual ou similar à prosseguida pelo CRID, salvo autorização expressa por escrito.

b) exercer durante o seu tempo de trabalho qualquer outra atividade profissional remunerada ou não:

2. O desempenho pelos Colaboradores de atividades profissionais, remuneradas ou não remuneradas, fora do CRID fica sujeito ao prévio conhecimento da Direção e dependerá, designadamente, de não ser prejudicado o cumprimento dos deveres que o colaborador em causa esteja obrigado para com a Instituição e da inexistência de conflitos de interesses ou atividade concorrente.

3. Nas situações abrangidas, toda e qualquer informação obtida no contexto do desempenho das suas funções no Centro de Reabilitação e Integração de Deficientes - CRID só pode ser utilizada quando já tiver sido, de alguma forma, tornada pública ou divulgada.

14. Exercício de Atividade Política

Os Colaboradores do Centro de Reabilitação e Integração de Deficientes - CRID, quando intervenientes em ações e/ou quaisquer atividades de natureza político-partidária, devem sempre sublinhar a natureza estritamente pessoal dessa sua intervenção.

15. Conflito de Interesses

1. Os Colaboradores ficam obrigados a informar no início da respetiva relação funcional com o CRID a existência de quaisquer conflitos de interesses, por estes se entendendo, genericamente, quaisquer factos, situações ou outros fatores que, objetiva ou subjetivamente, direta ou indiretamente, se revelem suscetíveis de pôr em causa, ou, por alguma forma, afetar o dever de isenção e imparcialidade a que se subordinam os destinatários deste Código no desempenho das suas funções.

2. Os colaboradores da Instituição não podem intervir em nenhum procedimento, ato ou contrato quando neles tenham interesse, ou esse interesse exista por parte:

a) Do respetivo cônjuge ou pessoa com quem o colaborador do CRID viva em condições análogas às dos cônjuges;

b) De algum seu parente ou afim em linha reta ou até ao segundo grau da linha colateral;

c) De qualquer pessoa com quem o colaborador viva em economia comum ou com a qual tenha uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil.

3. O impedimento previsto no número anterior verifica-se igualmente por referência a representantes e a gestores de negócios das pessoas indicadas nesse número.

4. O disposto nos números 2 e 3 aplica-se quando estejam em causa procedimentos do CRID em que sejam analisadas e decididas questões semelhantes a outras em que os colaboradores da Instituição e as demais pessoas referidas naquelas disposições tenham interesse.

5. Os colaboradores do CRID não podem intervir em procedimentos, atos ou contratos quando:

a) Neles tenham intervindo como peritos ou mandatários;

b) Tenham emitido parecer sobre questões a resolver no âmbito dos mesmos.

6. O impedimento previsto no número anterior ocorre igualmente quando no procedimento, ato ou contrato tenha intervindo, por alguma das formas previstas nas suas alíneas a) e b), o cônjuge do colaborador do CRID ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente ou afim em linha reta ou até ao segundo grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa que viva em economia comum com o colaborador ou com a qual ele tenha uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil.

7. Estabelecem-se como procedimentos a serem objeto de especial monitorização por risco acrescido de potencial existência de conflitos de interesses os procedimentos de aquisição de bens ou serviços de qualquer natureza.

8. Os colaboradores do CRID relativamente aos quais ocorra alguma das situações previstas nos números 2, 3, 4 e 5 devem informar prontamente a situação ao respetivo superior hierárquico ou à Direção, consoante os casos, e suspender, simultaneamente, a sua intervenção no procedimento, ato ou contrato em causa, a fim de que a situação seja analisada e, confirmando-se o impedimento, seja agilizada a sua substituição no procedimento em causa.

9. O previsto no número anterior não obsta a que os colaboradores do CRID em causa tomem todas as medidas, realizem todas as diligências e pratiquem todos os atos que sejam inadiáveis, os quais serão posteriormente sujeitos a ratificação pelos respetivos superiores hierárquicos ou pela Direção, consoante os casos.

10. O estabelecido nos números 2 a 9 não se aplica a atos ou intervenções de mero expediente.

11. Os destinatários deste Código ficam obrigados a atualizar a informação prestada nos termos do número 1 deste artigo sempre que ocorra alguma alteração que o determine.

12. Sempre que um colaborador acordar o desempenho de funções com entidade que seja fornecedora de bens e serviços da Instituição, com a consequente cessação do seu vínculo jurídico-laboral com o CRID, esse colaborador, logo que chegue a tal acordo, deverá abster-se de intervir em quaisquer procedimentos, atos ou contratos ou de trabalhar em quaisquer matérias que tenham relação, direta ou indireta, com a sua potencial nova entidade empregadora.

16. Escusa

1. Os Colaboradores devem pedir dispensa de intervir em procedimento, ato ou contrato do CRID quando ocorra circunstância pela qual se possa razoavelmente duvidar da imparcialidade da sua conduta ou decisão, designadamente nos seguintes casos:

a) Quando forem credores ou devedores de pessoa singular ou coletiva com interesse direto no procedimento, ato ou contrato do CRID;

b) Quando tenham recebido alguma dádiva de pessoa singular ou coletiva com interesse direto no procedimento, ato ou contrato;

c) Se houver inimizade grave com a pessoa com interesse direto no procedimento, ato ou contrato;

d) Se houver grande intimidade com a pessoa com interesse direto no procedimento, ato ou contrato;

e) Quando esteja pendente em Tribunal ação em que sejam partes colaboradores do CRID, de um lado, e, do outro, a pessoa singular ou coletiva com interesse direto no procedimento, ato ou contrato.

2. O disposto no número anterior aplica-se igualmente por referência aos cônjuges dos colaboradores do Centro de Reabilitação e Integração de Deficientes - CRID, parentes ou afins em linha reta, ou pessoas com quem os colaboradores vivam em economia comum.

3. Os pedidos de dispensa ao abrigo do previsto nos números anteriores devem ser dirigidos à Direção, indicando-se os factos que os justificam, cabendo à mesma determinar se existe ou não circunstância determinante de escusa e/ou suspeição.

17. Relacionamento com Fornecedores

1. As relações com fornecedores de bens e serviços, aqui se incluindo os contactos com concorrentes e/ou candidatos em procedimentos em curso no CRID que obedecem às regras estabelecidas no regime jurídico da contratação pública, subordinam-se, em permanência, aos princípios da transparência, isenção e imparcialidade.

2. No seu relacionamento com os fornecedores, os Colaboradores devem ter sempre presente e honrar os seus compromissos com fornecedores de produtos, serviços e/ou empreitadas e exige da parte destes o integral cumprimento das cláusulas contratuais, assim como das boas práticas e regras subjacentes à

atividade em causa.

3. Os Colaboradores da Instituição deverão redigir os contratos de forma clara, sem ambiguidades ou omissões relevantes e no respeito pelas normas aplicáveis.

4. Os Colaboradores terão presente que, para a seleção de fornecedores e prestadores de serviços, para além de serem tidos em conta os indicadores económico-financeiros, condições comerciais e qualidade dos produtos ou serviços, deve, também, ser considerado o comportamento ético do fornecedor.

5. Os Colaboradores do CRID devem sensibilizar os fornecedores e prestadores de serviços para o cumprimento de princípios éticos alinhados com os da Instituição.

18. Suspeitas

1. Os Colaboradores devem informar os respetivos superiores hierárquicos de eventuais suspeitas que tenham relativamente a comportamentos e situações violadoras do previsto neste Código.

2. Os superiores hierárquicos aos quais sejam informadas as suspeitas referidas no número anterior devem prontamente comunicá-las à Direção que as analisará e, se for caso disso, deliberará quais as diligências a serem promovidas.

3. A informação de suspeitas prevista neste artigo goza da proteção reconhecida na lei.

19. Contributo dos Colaboradores na Aplicação do Código

1. A adequada aplicação do presente Código depende, primordialmente, do profissionalismo, consciência e capacidade de discernimento dos Colaboradores.

2. Em particular, os Colaboradores que desempenhem funções de chefia ou de coordenação, devem evidenciar uma atuação exemplar no tocante à adesão às regras estabelecidas no presente Código, bem como assegurar o seu cumprimento.

20. Dever de Comunicação de Irregularidades

1. Os Colaboradores devem comunicar de imediato à Direção do Centro de Reabilitação e Integração de Deficientes - CRID ou ao seu superior hierárquico, quaisquer factos de que tenham conhecimento no exercício das suas funções quando os mesmos indiciem uma prática irregular ou violadora do presente código de conduta, suscetível de colocar em risco o correto funcionamento ou a imagem da Instituição.

2. O cumprimento de boa-fé do dever previsto no número anterior não envolve qualquer responsabilidade para o Colaborador que o observe.

21. Lealdade, Respeito e Cooperação

1. Para os Colaboradores, o conceito de lealdade implica não só o adequado desempenho das tarefas que lhes são atribuídas pelos seus superiores, o cumprimento das instruções destes últimos e o respeito pelos procedimentos, regras de funcionamento e de organização que a cada momento se encontrem consagrados no CRID e, bem assim, pelos canais hierárquicos apropriados, mas também a transparência e a abertura no trato pessoal com aqueles superiores e demais colegas.

2. Os Colaboradores devem contribuir ativamente para que as pessoas envolvidas no tratamento de um mesmo assunto disponham da informação necessária e atualizada em relação aos trabalhos em curso e permitir-lhes que deem o respetivo contributo para a boa condução dos assuntos.

3. Considera-se que não respeita o padrão de lealdade que se espera dos Colaboradores, a não revelação por estes a superiores e colegas de informações que possam afetar o andamento dos trabalhos, sobretudo com o intuito de obter vantagens pessoais, bem como o fornecimento de informações falsas, inexatas, insuficientes ou exageradas, a recusa em colaborar com os colegas e a demonstração de uma conduta, ativa ou passiva, que obstrua o tratamento do assunto.

4. Os Colaboradores que desempenhem funções de coordenação ou chefia devem instruir os que com eles trabalhem ou colaborem de uma forma clara e compreensível, oralmente ou por escrito, evitando situações dúbias quanto ao modo e resultado esperados da sua atuação.

22. Relacionamento com Entidades de Fiscalização e Supervisão

O Centro de Reabilitação e Integração de Deficientes - CRID, através dos Colaboradores designados para o efeito, deve prestar às autoridades de fiscalização e supervisão toda a colaboração solicitada que se apresente útil ou necessária, não adotando quaisquer comportamentos que possam impedir o exercício das correspondentes competências.

23. Incumprimento

Sanções Disciplinares

O incumprimento das regras constantes no presente Código por qualquer Colaborador será considerado uma infração grave, a qual, dependendo do grau de culpa do infrator e da gravidade da infração, poderá dar lugar à abertura de um processo disciplinar e aplicação de uma das seguintes sanções disciplinares:

- Repreensão não registada;
- Repreensão registada;
- Sanção pecuniária;
- Perda de dias de férias;

- Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- Despedimento com justa causa.

2. No caso de incumprimento das regras constantes no presente Código por Parceiros, poderá existir motivo para aplicação de penalizações e/ou resolução do contrato, de forma adequada e proporcional à infração.

3. O não cumprimento das normas do Código poderá ainda conduzir à responsabilização administrativa ou civil dos infratores, e ainda, consoante a gravidade da infração e a culpabilidade do infrator, dar origem a sanções criminais.

4. Os crimes de Corrupção e Infrações Conexas são puníveis, consoante o enquadramento legal, com penas de multa e com penas de prisão até um máximo de 12 anos.

Corrupção e Infrações Conexas:

- 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.

Artigo 372.º Código Penal - 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 Código Penal - 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 Código Penal - 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 Código Penal – Peculato:

1 - O funcionário que ilegitimamente 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 Código Penal - 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 Código Penal - 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 encarregado 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 Código Penal – 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 Código Penal - 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.

Artigo 369.º Código Penal - Denegação de justiça e prevaricação:

1 - O funcionário que, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contraordenação ou disciplinar, conscientemente e contra direito, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar ato no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 120 dias.

2 - Se o facto for praticado com intenção de prejudicar ou beneficiar alguém, o funcionário é punido com pena de prisão até 5 anos.

3 - Se, no caso do n.º 2, resultar privação da liberdade de uma pessoa, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.

4 - Na pena prevista no número anterior incorre o funcionário que, sendo para tal competente, ordenar ou executar medida privativa da liberdade de forma ilegal, ou omitir ordená-la ou executá-la nos termos da lei.

5 - No caso referido no número anterior, se o facto for praticado com negligência grosseira, o agente é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa.

Artigo 335.º Código Penal - 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.

Artigo 36.º DL n.º 28/84, de 20 de Janeiro - 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 colectiva 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;

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 Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de Janeiro - 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 colectiva ou sociedade e o dano não tiver sido espontaneamente reparado, o tribunal ordenará a sua dissolução.

5 - A sentença será publicada.

Artigo 38.º Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de Janeiro - (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 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 colectiva 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.

5. O Responsável pelo Cumprimento Normativo deverá elaborar um relatório por cada infração cometida, do qual conste a identificação das regras violadas, a sanção aplicada e as medidas adotadasou a adotar pela Instituição no âmbito do seu sistema de controlo interno.

24. Canal de Denúncias Internas

1. O Centro de Reabilitação e Integração de Deficientes - CRID dispõe de um Canal de Denúncias Internas e dá seguimento a denúncias de atos de Corrupção e Conexas, nos termos do disposto na Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro de 2021, a Infrações qual transpôs a Diretiva (UE) 2019/1937, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União e no Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.

2. A receção e o reencaminhamento de denúncias seguem o procedimento aplicável às denúncias estabelecido no Regulamento Interno do Canal de Denúncias Internas.

3. O CRID disponibiliza um canal para participação de denúncia de práticas indevidas:

a) As denúncias podem ser realizadas, nomeadamente, por trabalhadores, prestadores de serviços, contratantes, subcontratantes e fornecedores, bem como quaisquer pessoas que atuem sob a sua supervisão e direção; titulares de participações sociais e as pessoas pertencentes a órgãos de administração ou de gestão

ou a órgãos fiscais ou de supervisão de pessoas coletivas, incluindo membros não executivos, voluntários e estagiários, remunerados ou não remunerados, usando o email canal.denuncias@crid.pt e no site https://crid.pt

c) A denúncia pode ter por objeto infrações ou práticas indevidas cometidas ou ainda em curso, ou cuja prática se possa razoavelmente prever, bem como tentativas de ocultação de tais infrações ou quaisquer outras questões relevantes abordadas neste código de conduta.

d) A identidade do autor da denúncia (quando conhecida) será mantida em sigilo, a menos que este deseje ou declare inequivocamente o contrário.

e) Nenhum colaborador do Centro de Reabilitação e Integração de Deficientes - CRID sofrerá represálias, penalidades ou outra ação disciplinar por relatar uma suspeita de violação deste código, mas a omissão de denúncia de uma violação conhecida ou suspeita pode dar lugar a ações disciplinares.

f) A informação é recebida, analisada e tratada internamente, garantindo a exaustividade, integridade e conservação da denúncia, a confidencialidade da identidade dos denunciantes e de terceiros, sendo as conclusões remetidas à apreciação superior para tomada de decisões, caso aplicável.

g) Caso exista matéria para investigação, poder-se-á recorrer a entidades internas ou externas cujo envolvimento se justifique.

25. Formação

1. O CRID assegura a realização de um programa de formação interno a todos os Colaboradores, visando o conhecimento e compreensão de todas as normas e procedimentos no âmbito da prevenção da corrupção e infrações conexas.

2. A formação ministrada deve ser adaptada às funções desempenhadas pelos Colaboradoresem causa, tendo em conta os diversos graus de exposição aos riscos identificados.

26. Divulgação e Acompanhamento

1. A Direção promoverá a adequada divulgação do programa de cumprimento normativo e do presente Código de Conduta por todos os Colaboradores do CRID, de forma a consolidar a aplicação dos seus princípios e a adoção dos comportamentos nele estabelecidos.

2. As hierarquias devem diligenciar no sentido de que todos os seus Colaboradores conheçam este Código e observem as suas regras.

3. Em caso de dúvida na interpretação de qualquer disposição do presente Código, os Colaboradores deverão consultar a respetiva hierarquia, solicitando caso assim o entendam informação por escrito ao responsável pelo cumprimento normativo.

27. Vigência, Revisão e Publicidade

O presente Código entra em vigor na data da sua aprovação pela Direção e será revisto a cada 3 (três) anos e sempre que exista qualquer alteração, nomeadamente na estrutura orgânica da Instituição, que justifique a sua revisão e publicitado no seu site institucional.

Aprovado em reunião da Direção do Centro de Reabilitação e Integração de Deficientes - CRID na sua sede social, para implementação do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC) - Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.

Data: 14/10/2026

A Direção: