



INSTITUTO
S. JOÃO DE DEUS

CÓDIGO DE CONDUTA

REGIME GERAL DE
PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO

TRIÉNIO 2024-2027



ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	3
2. CARACTERIZAÇÃO DO ISJD.....	4
2.1. O nosso propósito.....	4
2.2. Estrutura Orgânica e Funcional.....	6
3. O CÓDIGO DE CONDUTA	8
3.1. O que é um Código de conduta?.....	8
3.2. Porque precisamos de Código de conduta?.....	8
3.3. A quem se aplica o código de conduta?.....	8
3.4. Quais as responsabilidades?.....	8
3.5. O que sucede em caso de incumprimento?.....	9
3.6. Contamos com o seu compromisso.....	10
4. REGRAS DE BOA CONDUTA – OS VALORES INSTITUCIONAIS DO ISJD	11
4.1. Responsabilidade.....	11
4. 2. Normas de apresentação.....	11
4. 3. Conflitos de interesses.....	11
4.4. Prevenção da concorrência desleal.....	12
4. 5. Prevenção de branqueamento de capitais.....	13
4.6. Dever de lealdade.....	14
4.7. Igualdade e proibição de assédio.....	14
4.8. Formação contínua.....	15
4.9. Higiene e segurança no trabalho.....	16
4.10. Utilização de instrumentos de trabalho.....	17
4.11. Informação e confidencialidade.....	17
4.12. Proteção de dados.....	17
4.13. Relação com Parceiros/as, Utentes e Fornecedores/as:.....	18
4.14. Regimes de prevenção da corrupção (RGPC) e políticas de <i>Whistleblowing</i> (Anexo I e II).....	19
4.15. Normas penais relativas a corrupção e infrações conexas.....	19
4.16. Incumprimento.....	33
5. FISCALIZAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR	34
6. PROCEDIMENTOS E OUTROS DOCUMENTOS ASSOCIADOS.....	35
ANEXO I - REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO.....	37
ANEXO II - POLÍTICAS DE WHISTLEBLOWING	45



1. INTRODUÇÃO

No âmbito do desenvolvimento da sua missão e na relação que mantém com os seus Utentes, fornecedores e demais Stakeholders, a atuação institucional do Instituto São João de Deus (doravante, "ISJD") é pautada por valores estruturais como Respeito, Empenho, Dedicção, Fidelização e Excelência no Trabalho, verdadeiros princípios para todos os seus colaboradores, trabalhadores permanentes ou prestadores de serviços.

Esta entidade define, como principal objetivo, servir com elevada qualidade o interesse de todos os seus Utentes, assim como assegurar o crescimento sustentado de todos os seus trabalhadores e colaboradores.

O Código de Conduta constitui-se, assim, como um elemento de autorregulação que fixa e sistematiza os princípios e as regras de natureza comportamental que devem ser observadas no exercício de toda a atividade do ISJD e que devem ser respeitados, especificamente, pelos seus trabalhadores e colaboradores.

A adoção de todas estas medidas, devidamente articuladas com as outras medidas de cumprimento normativo, mais bem detalhadas no Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e outros elementos/instrumentos disponibilizados nas estruturas (*site*) institucionais do ISJD, são fundamentais para a construção de um ambiente ético, de cumprimento, transparência e integridade.

Por isso, o ISJD, em identificação com o seu *core* de valores e objetivos institucionais, opta por ter um papel ativo no desenvolvimento dos programas de *compliance* necessários para estar *compliant* (em cumprimento) com os normativos mencionados e com toda a rede legal existente e, a si, aplicável.

Garantir o rigor dos procedimentos, respeito pela ética e a qualidade técnica das soluções propostas, suportando e reforçando os princípios previstos neste Código e que permitem a consolidação da estrutura e dos meios colocados ao serviço dos Utentes, no estreito cumprimento da legislação aplicável e demais regras previstas neste Código, são os objetivos essenciais no desenvolvimento (futuro) do ISJD.

Este Código de Conduta aplica-se a todos os dirigentes, trabalhadores, funcionários e outros colaboradores do ISJD, assim como, de forma complementar, se aplica a todos os terceiros, fornecedores, subcontratantes com quem o ISJD estabeleça relações de negócio, de resto em consonância com os desideratos e prerrogativas previstas no Regime Geral de Prevenção da Corrupção.



2. CARACTERIZAÇÃO DO ISJD

O Instituto S. João de Deus, Instituição Particular de Solidariedade Social, foi fundado a 11 de Novembro de 1977, com aprovação dos seus Estatutos por despacho do Ministro dos Assuntos Sociais, publicado em Diário da República, nº288, II Série, tendo sido criado para proceder à gestão dos Estabelecimentos Hospitalares da Província Portuguesa da Ordem Hospitaleira de S. João de Deus.

Nesse sentido, a atuação do ISJD é de âmbito nacional, prosseguindo fins de saúde, assistência, reabilitação e reinserção social nos seus 8 Estabelecimentos Hospitalares/Centros Assistenciais, bem como em regime de apoio domiciliário e, ainda, através de equipas comunitárias. Assim, e, como consignado no artigo 2º dos seus Estatutos, presta serviço de psiquiatria e saúde mental, alcoologia, toxicodependência, medicina física e de reabilitação e prestação de Cuidados Continuados Integrados e Paliativos.

Podemos assim caracterizar a intervenção do ISJD nos seguintes principais domínios de intervenção:

- a) Saúde Mental, Deficiência Mental, Espectro do Autismo e Reabilitação Psicossocial;
- b) Comportamentos aditivos e dependências;
- c) Medicina Física e de Reabilitação;
- d) Cirurgia de Ambulatório;
- e) Ortoprotesia;
- f) Geriatria, Psicogeriatria/Gerontopsiquiatria e Demências;
- g) Situações de emergência humanitária, cuidados a pessoas sem-abrigo e outras respostas sociais;
- h) Cuidados Continuados Integrados;
- i) Cuidados Paliativos;
- j) Formação, Inovação e Investigação nos domínios anteriormente identificados.

2.1. O nosso propósito

O ISJD nasce com o objetivo de prestar cuidados de saúde e apoio social humanizados à população em geral, inspirados no estilo carismático de S. João de Deus, de acordo com a doutrina social da Igreja, com excelência técnica e rigor científico, dando particular atenção aos mais desprotegidos e contando com Colaboradores especializados e comprometidos com o princípio de “fazer bem o bem”.

São valores do ISJD:

- HOSPITALIDADE: A Hospitalidade é o nosso valor central que se exprime e concretiza nos quatro seguintes valores-chave: qualidade, respeito, responsabilidade e espiritualidade.
- QUALIDADE: Excelência, profissionalismo, assistência holística, consciência das novas necessidades, modelo de união com os nossos Colaboradores, modelo assistencial de S. João de Deus, arquitetura e mobiliário acolhedores, colaboração com terceiros.



- RESPEITO: Respeito pelo outro, humanização, dimensão humana, responsabilidade recíproca com os nossos Colaboradores e Irmãos, compreensão, visão holística, promoção da justiça social, dos direitos cívicos e humanos, envolvimento dos familiares.
- RESPONSABILIDADE: Fidelidade aos ideais de João de Deus e da Ordem, ética (bioética, ética social, ética administrativa), defesa do ambiente, responsabilidade social (na Europa, a União Europeia), sustentabilidade, justiça, distribuição equitativa dos nossos recursos.
- ESPIRITUALIDADE: Serviço de pastoral, evangelização, oferta de assistência espiritual para pessoas de outras religiões, ecumenismo, colaboração com paróquias, dioceses, outras confissões religiosas.

O ISJD definiu como base da sua gestão estratégica a Política da Qualidade fundamentando-se nos seguintes princípios:

- Focalização no cliente/utente, pela satisfação das suas necessidades e expectativas;
- Garantia de uma boa gestão de comunicação interna e externa;
- Melhoria permanentemente de uma efetiva relação de confiança com os Clientes, Colaboradores, Voluntários, parceiros e outras partes interessadas;
- Promoção da formação e satisfação dos Colaboradores com vista à excelência técnica dos serviços e ao rigor científico, fomentando uma conduta humanizadora do trato e do cuidar;
- Garantia da sustentabilidade económica e financeira, a partir da eficiência na utilização dos recursos e a eficiência nos resultados;
- Focalização na manutenção e conservação das infraestruturas e nas condições do ambiente de trabalho consoante as necessidades e os recursos disponíveis;
- Compromisso entendido e assumido por todos os Colaboradores com a melhoria contínua.

São objetivos do Sistema de Gestão da Qualidade, entre outros:

1. Promover a autonomia e a qualidade de vida dos utentes
2. Promover a hospitalidade assistencial
3. Garantir a sustentabilidade
4. Criar e melhorar as condições físicas dos equipamentos
5. Atualizar permanentemente as competências dos colaboradores
6. Otimizar o capital humano
7. Melhorar a comunicação
8. Consolidar parcerias
9. Melhorar o desempenho da Instituição
10. Promover a inovação
11. Reforçar a identidade institucional

O ISJD assume o compromisso de desenvolver a sua atividade de acordo com uma estrutura de padrões éticos e profissionais robusta, bem como em cumprimento com as leis, regulamentos, políticas internas e os seguintes valores fundamentais:



- atuamos com integridade: defendemos e falamos com segurança sobre o que é correto e entregamos resultados de elevada qualidade;
- fazemos a diferença: criamos um impacto positivo nos nossos colegas, Utentes e sociedade, através das nossas ações;
- preocupamo-nos com os outros: fazemos um esforço por entender cada pessoa e reconhecemos o seu valor;
- trabalhamos juntos: colaboramos e partilhamos ideias e conhecimento;
- (re)imaginamos o possível: inovamos e temos uma mente aberta a novas ideias.

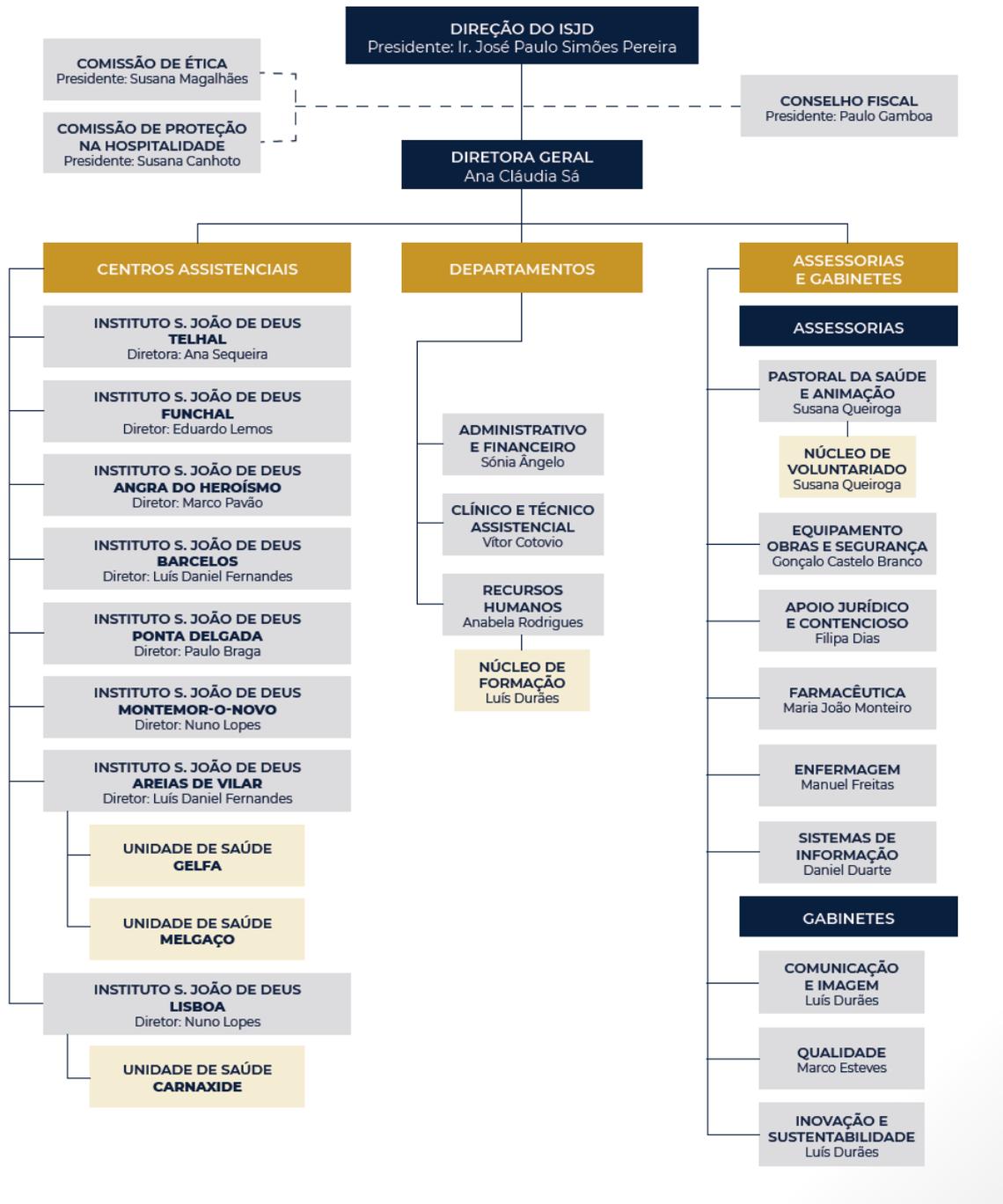
2.2. Estrutura Orgânica e Funcional

O Instituto S. João de Deus, é uma Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS), de âmbito nacional, prossequindo fins de saúde, assistência, reabilitação e reinserção social, que na sua génese apresenta a coordenação e as valências especificadas no supramencionado organograma, mas que vê a sua missão alargada e complementada através dos seguintes centros assistenciais:

- Instituto S. João de Deus – Telhal (Casa de Saúde do Telhal)
- Instituto S. João de Deus – Funchal (Casa de Saúde S. João de Deus – Funchal)
- Instituto S. João de Deus – Angra do Heroísmo (Casa de Saúde S. Rafael)
- Instituto S. João de Deus – Barcelos (Casa de Saúde S. João de Deus – Barcelos)
- Instituto S. João de Deus – Ponta Delgada (Casa de Saúde S. Miguel)
- Instituto S. João de Deus - Montemor o Novo (Hospital S. João de Deus)
- Instituto S. João de Deus - Areias de Vilar (Casa de Saúde S. José)
 - Unidade de Saúde - Gelfa
 - Unidade de Saúde - Melgaço
- Instituto S. João de Deus - Lisboa (Clínica S. João de Ávila)
 - Unidade de Saúde - Carnaxide



ORGANOGRAMA



Para mais desenvolvimentos sobre a estrutura orgânica, consulte o PPR do ISJD em: www.isjd.pt



3. O CÓDIGO DE CONDUTA

3.1. O que é um Código de conduta?

Este documento estabelece os comportamentos e os valores de conduta que os funcionários e os colaboradores do ISJD, enquanto entidade, devem seguir.

O ISJD pretende instituir comportamentos justos e éticos no quotidiano, sendo que este código deve nortear, enquanto ferramenta de prevenção, o percurso de todos os Colaboradores rumo ao progresso e transformação da entidade.

O Código de Conduta i) concretiza os propósitos da entidade; ii) estabelece os princípios fundamentais que guiam os comportamentos de todos os Colaboradores; iii) define os compromissos institucionais que pautam a atuação dos Colaboradores do ISJD; iv) identifica os instrumentos que ajudam a tomar decisões adequadas; v) facilita a adoção de comportamentos corretos e o reporte de eventuais desvios ao Código.

3.2. Porque precisamos de Código de conduta?

O código de ética e conduta permite-nos assegurar clareza no estabelecimento comum de valores que regem a nossa atuação enquanto *peçoas*, trabalhadores e colaboradores do ISJD, assegurando, assim, que conduzimos a nossa atividade de acordo com os padrões éticos, legais e de negócio mais elevados, protegendo a reputação do ISJD e assegurando o seu compromisso para com Utentes, colaboradores e para com a comunidade em geral.

3.3. A quem se aplica o código de conduta?

Este código aplica-se a todas as pessoas dentro do universo ISJD, independentemente do seu vínculo contratual, a todas as entidades subsidiárias e associadas, centros assistenciais e outras unidades e/ou representações do ISJD.

Este código aplica-se também a consultores, advogados, subcontratados e agentes, ou quaisquer outros intervenientes que atuem em representação ou em nome do ISJD (por meio de terceirização de serviços, processos ou qualquer atividade).

Todos os colaboradores que integram o ISJD, incluindo os membros da Direção, devem conhecer e cumprir este código, independentemente da vigência de outras regras e/ou código de conduta específicos eventualmente aplicáveis.

3.4. Quais as responsabilidades?

Enquanto profissionais, independentemente das funções e responsabilidades, esperamos que cada um dos nossos trabalhadores e colaboradores viva este Código no desempenho diário das suas funções. A conduta dos trabalhadores e colaboradores sempre que estejam a representar o ISJD, dentro e fora do horário de trabalho, afeta tanto a reputação externa da organização como a sua cultura interna.

Todos os trabalhadores e colaboradores devem ler, compreender e cumprir as disposições estabelecidas neste Código, o qual é complementado por outras políticas e normas internas, que



estão sumariadas no final do presente Código de Conduta, e algumas das quais vão também sendo referenciadas ao longo deste Código, e para os quais se remete, sempre, para mais desenvolvimentos.

Em particular, os trabalhadores e colaboradores assumem a responsabilidade de defender ativamente a aplicação – no dia a dia, na sua atividade profissional - do Código de Ética e de Conduta e dos valores que o mesmo corporiza:

- atuar de acordo com este Código em todas as circunstâncias;
- completar as ações de formação e sensibilização de Ética e *Compliance* que lhe forem assignadas;
- assegurar que qualquer terceiro com o qual estejam a trabalhar conhece o nosso Código;
- colocar dúvidas caso necessitem de aconselhamento quanto à forma correta de atuar;
- reportar eventuais desvios ao Código através dos meios adequados, nomeadamente e com especial consideração pelo canal de denúncias do ISJD, presente no site da instituição;
- promover os padrões éticos do ISJD, apoiando as respetivas equipas na compreensão do Código e na disseminação e implementação dos nossos valores e princípios;
- tomar as medidas adequadas para que nenhuma pessoa da sua equipa seja alvo de retaliação por efetuar, de boa-fé, denúncias de eventuais violações ao disposto neste Código.

3.5. O que sucede em caso de incumprimento?

O incumprimento de qualquer disposição deste Código e/ou das normas internas que o desenvolvem, pode dar origem a sanções disciplinares, nos termos da legislação em vigor e do Procedimento Poder Disciplinar¹, ou a outras medidas de carácter administrativo² ou mesmo sanções penais, se for o caso.

Concretamente,

O ISJD garantirá de forma proativa o cumprimento do disposto neste código, desencadeando as medidas judiciais e disciplinares que entenda por relevantes. Adicionalmente, a violação do disposto neste código poderá constituir justa causa para a cessação do contrato de trabalho.

Em determinadas circunstâncias, o ISJD poderá reportar a situação às autoridades competentes ou recorrer aos meios judiciais disponíveis para fazer prevalecer os seus valores e compromissos perante qualquer agente que tenha adotado condutas contrárias ao Código.

Para mais desenvolvimentos relativamente aos regimes e quadros sancionatórios emergentes do Regime Geral de Prevenção da Corrupção e da Lei de *Whistleblowing*, consultar Anexos I e II do presente Código de Conduta.

¹ Para mais desenvolvimentos, consultar o Procedimento de Poder Disciplinar, em vigor no ISJD.

² Como outras medidas de carácter administrativo, podem incluir-se restrições de acesso a determinadas áreas e recursos, mudanças funcionais ou outras medidas proporcionais que a administração considere necessárias.



3.6. Contamos com o seu compromisso

Enquanto profissional do ISJD, certifique-se de que possui os conhecimentos necessários e está ciente das responsabilidades que lhe são exigidas pelo seu cargo/função específica; desempenhe as suas funções com imparcialidade, discernimento e diligência. Faz parte da equipa ISJD, pelo que é importante que garanta e se comprometa com um conjunto de princípios base, melhor identificados infra, mas que agora sumariamos:

- Cumprir as normas previstas na legislação e regulamentação aplicáveis à sua atividade;
- Agir com imparcialidade, integridade e honestidade, evitando qualquer conduta ilegal ou não ética, sempre por referência aos instrumentos de cumprimento normativo e, em especial, a este Código de Conduta;
- Informar os pontos de contacto responsáveis no ISJD, com a diligência necessária, se estiver envolvido em processos criminais ou administrativos instaurados por autoridades ou entidades competentes, ou mesmo entidades que supervisionem a atividade da organização ISJD, nesse mesmo sentido.



4. REGRAS DE BOA CONDUTA – OS VALORES INSTITUCIONAIS DO ISJD

4.1. Responsabilidade

A reputação do ISJD é determinada, em grande parte, pela conduta, ações e comportamentos de cada trabalhador, em respeito pelo conjunto de obrigações existentes e desenvolvidas nos vários instrumentos de *compliance*.

Um comportamento inapropriado poderá causar grave dano à organização, pelo que, cada Colaborador deverá assegurar que a sua conduta não prejudica a reputação da entidade, sendo que, o cumprimento dos seus deveres deverá sempre coadunado pelo conjunto de regras presentes neste Código de Boa Conduta e, de forma mais lata, com os outros instrumentos de cumprimento normativo – incluindo o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção (doravante, “PPR”) – que se encontram disponíveis no *site* institucional.

4. 2. Normas de apresentação

Todos os trabalhadores e colaboradores devem cumprir as regras internas que estejam em vigor, especialmente no que concerne os equipamentos que devam ser utilizados para laboração, respeitando, também, as normas internas em vigor respeitantes à utilização dos equipamentos de proteção pessoal.

4. 3. Conflitos de interesses

A gestão adequada dos conflitos de interesses é essencial para assegurar a integridade e a transparência das operações do ISJD. Um conflito de interesses ocorre quando um trabalhador, colaborador ou representante do ISJD tem interesses pessoais ou financeiros que possam influenciar, ou aparentar influenciar, a sua capacidade de tomar decisões imparciais e no melhor interesse da entidade.

Para prevenir e mitigar conflitos de interesses, o ISJD adota as seguintes diretrizes:

1. Divulgação de Interesses Pessoais: Todos os trabalhadores, colaboradores e representantes do ISJD devem divulgar, de forma imediata e completa, quaisquer interesses pessoais ou financeiros que possam conflitar com as suas responsabilidades profissionais. Esta divulgação deve ser feita ao superior hierárquico ou à direcção jurídica, de forma imediata e coeva ao conhecimento da existência do conflito de interesse.
2. Transparência nas Decisões: As decisões devem ser tomadas com base em critérios objetivos (“data/criteria driven decisions”) e no melhor interesse do ISJD. Qualquer situação que possa ser interpretada como um conflito de interesses deve ser comunicada e avaliada antes da tomada de decisão.
3. Proibição de Favorecimentos: É estritamente proibido o favorecimento de familiares, amigos ou quaisquer outras pessoas com quem o trabalhador ou colaborador mantenha uma relação pessoal, em detrimento dos interesses do ISJD.



4. Segregação de Funções: O ISJD implementa a segregação de funções para assegurar que as decisões críticas são revistas por várias partes independentes, minimizando assim a possibilidade de decisões enviesadas ou não objetivas.
5. Formação e Sensibilização: Todos os trabalhadores e colaboradores do ISJD são regularmente formados sobre a identificação e gestão de conflitos de interesses, reforçando a importância da ética e da integridade nas suas atividades diárias.
6. Monitorização e Auditoria: O ISJD realiza auditorias periódicas e monitorizações contínuas para identificar e gerir possíveis conflitos de interesses. Estes processos garantem que os padrões de integridade são mantidos e que qualquer situação de conflito é prontamente resolvida.
7. Política de Recusa: Em casos onde o conflito de interesses não possa ser mitigado adequadamente, os trabalhadores e colaboradores devem recusar-se a participar em decisões ou processos que possam ser afetados por esse conflito (dever de recusa).

A adesão a estas diretrizes é fundamental para manter a confiança e a credibilidade junto dos *stakeholders*. O ISJD está empenhado em promover uma cultura de integridade, onde todos os trabalhadores e colaboradores entendem e cumprem os seus deveres de evitar conflitos de interesses, assegurando a tomada de decisões justas e imparciais.

4.4. Prevenção da concorrência desleal

A concorrência desleal constitui um comportamento prejudicial que compromete a integridade e a equidade do mercado, afetando negativamente a entidade, como os próprios Utentes. No nosso compromisso com as práticas organizacionais éticas e justas, adotamos medidas rigorosas para prevenir e combater qualquer forma de concorrência desleal.

Em primeiro lugar, promovemos uma cultura de transparência e integridade entre todos os colaboradores e parceiros comerciais. Isto inclui a proibição de práticas enganosas, tais como a utilização de procedimentos de publicidade falsa ou enganosa, difamação de concorrentes e uso indevido de informações confidenciais de outras empresas. Adicionalmente, comprometemo-nos a garantir que todos os nossos produtos e serviços sejam oferecidos de maneira transparente, assente numa política de identificação correta das características e potencialidades dos serviços disponibilizados.

Os processos internos de monitorização e auditoria são robustos, assegurando que qualquer indício de concorrência desleal seja prontamente identificado e tratado. Todos os colaboradores são incentivados a reportar quaisquer práticas que possam violar este princípio, com a garantia de que tais relatos serão investigados de forma confidencial e sem retaliações, usando, para esse efeito, o canal de denúncias do ISJD.

Para além disso, o ISJD valoriza e respeita as leis e regulamentos de defesa da concorrência em todas as realidades onde opera. O cumprimento dessas normas é fundamental para a construção de um ambiente de mercado saudável e competitivo, onde a inovação e a qualidade são os principais fatores de sucesso.



Por fim, o ISJD compromete-se a participar de forma ativa em iniciativas e programas que promovam a concorrência justa e a ética empresarial e institucional. A colaboração com outras empresas e entidades reguladoras é essencial para a criação de um mercado mais justo e equilibrado, beneficiando todos os envolvidos.

Com estas ações, reafirmamos o nosso compromisso com a prevenção da concorrência desleal, garantindo que a nossa atuação no mercado seja sempre pautada pela ética, transparência e respeito às regras de concorrência justa.

4. 5. Prevenção de branqueamento de capitais

O ISJD compromete-se a cumprir rigorosamente todas as disposições legais relativas à prevenção do branqueamento de capitais, em conformidade com a Lei n.º 83/2017 e as suas atualizações. O branqueamento de capitais é uma prática ilegal que envolve a dissimulação da origem de fundos provenientes de atividades ilícitas, conferindo-lhes uma aparência de legalidade. O ISJD adota uma postura firme contra tais práticas, implementando medidas rigorosas para garantir a conformidade com a legislação vigente.

Para prevenir o branqueamento de capitais, o ISJD adota as seguintes diretrizes:

- Identificação e Diligência, especialmente *Know Your Customer* ("KYC") and *Know Your Suppliers* ("KTS"): O ISJD implementa procedimentos rigorosos de KYC, incluindo a verificação da identidade e a avaliação da integridade das entidades, fornecedores e outros intervenientes com quem estabelece qualquer relação, incluindo, sempre que possível, os seus beneficiários efetivos. Esta diligência é realizada tanto no início de uma relação comercial quanto de forma contínua ao longo do seu desenvolvimento.
- Monitorização de Transações: O ISJD monitoriza todas as transações de forma contínua, identificando e reportando qualquer atividade suspeita. Sistemas de monitorização são utilizados para detetar padrões e comportamentos anómalos que possam indicar atividades de branqueamento de capitais.
- Relatório de Atividades Suspeitas (RAS): Os colaboradores do ISJD, de acordo com o seu âmbito competencial e funcional, têm formação específica para identificar sinais de atividades suspeitas e têm a obrigação de reportar qualquer indício ao responsável de conformidade, que procederá à comunicação às autoridades competentes, conforme previsto na Lei n.º 83/2017.
- Avaliação de Risco: O ISJD realiza avaliações de risco periódicas para identificar e mitigar possíveis vulnerabilidades relacionadas com o branqueamento de capitais. Estas avaliações consideram fatores como a natureza dos intervenientes e entidades com quem o ISJD estabeleça relações comerciais, assim como produtos, serviços, e geografias envolvidas.
- Política de Transparência: O ISJD adota uma política de total transparência nas suas operações financeiras, assegurando que todas as transações são registadas e documentadas de forma clara e precisa. Esta prática facilita a auditoria e o rastreamento de qualquer irregularidade.
- Colaboração com Autoridades: O ISJD colabora plenamente com as autoridades reguladoras e de investigação, fornecendo todas as informações necessárias para a prevenção e combate ao branqueamento de capitais.



- *Compliance Officer*: O ISJD designa um responsável de conformidade com competências específicas na prevenção do branqueamento de capitais, garantindo a implementação eficaz das políticas e procedimentos internos.
- A adesão a estas diretrizes é essencial para a integridade e reputação do ISJD. Através destas medidas, o ISJD assegura a conformidade com a Lei n.º 83/2017 e reafirma o seu compromisso na luta contra o branqueamento de capitais, promovendo um ambiente de negócios ético e transparente.

4.6. Dever de lealdade

O trabalhador ou colaborador deve assumir um compromisso de lealdade para com o ISJD, empenhando-se em salvaguardar a sua credibilidade, prestígio e imagem em todas as situações. Este compromisso implica agir com verticalidade, isenção, empenho e objetividade na análise e tomada de decisões. O trabalhador deve atuar no estrito cumprimento dos limites das responsabilidades inerentes à função que exerce, utilizando os meios que lhe tenham sido colocados à disposição exclusivamente no âmbito e para o efeito do exercício das suas funções.

Em particular, o trabalhador ou colaborador compromete-se a manter a integridade e a ética profissional, atuando sempre de forma íntegra e ética, promovendo os valores e princípios do ISJD e evitando qualquer comportamento que possa comprometer a sua reputação. Deve também proteger a confidencialidade da informação a que tem acesso no exercício das suas funções, abstendo-se de a divulgar ou utilizar para fins pessoais ou de terceiros. Além disso, deve evitar situações que possam gerar conflitos de interesses, comunicando prontamente qualquer potencial conflito ao superior hierárquico.

O trabalhador ou colaborador deve utilizar os recursos e meios disponibilizados pelo ISJD de forma responsável e exclusivamente para os fins relacionados com o desempenho das suas funções, respeitando e cumprindo todas as normas, políticas e procedimentos estabelecidos pelo ISJD, contribuindo para um ambiente de trabalho organizado e eficiente. Deve promover a boa imagem da organização, representando o ISJD de forma positiva, tanto internamente quanto externamente, em todas as interações profissionais. Finalmente, deve colaborar de forma proativa com colegas e superiores, contribuindo para o sucesso coletivo do ISJD.

A adesão a estes princípios de lealdade é fundamental para manter a confiança e a cooperação mútua, promovendo um ambiente de trabalho saudável e produtivo que reflete os valores e objetivos do ISJD.

4.7. Igualdade e proibição de assédio

São proibidas as condutas que possam afetar negativamente a dignidade do trabalhador, nomeadamente mediante assédio e discriminação.

Constitui assédio todo o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação praticado no acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua



dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no parágrafo anterior.

A prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

Constitui prática discriminatória privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Os trabalhadores ou colaboradores do ISJD devem expressar consideração e respeito mútuos, abstendo-se de qualquer tipo de assédio ou discriminação.

Atendendo a critérios de razoabilidade/proporcionalidade, qualquer trabalhador ou colaborador tem o dever de impedir e fazer cessar os atos de assédio ou discriminação de que tenha conhecimento, designadamente utilizando o canal de denúncias existente para o efeito de averiguação da veracidade dos factos e, se aplicável, instauração do competente procedimento disciplinar ou qualquer outro que ao caso caiba.

O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contra-ordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório – tudo conforme dispositivos e normativas presentes na Lei do *Whistleblowing* e melhor desenvolvidos no Anexo II do presente Código de Conduta³.

4.8. Formação contínua

O ISJD promove a formação contínua dos seus funcionários como forma de potenciar as suas competências, desempenho e motivação. Por sua vez, os funcionários assumem o compromisso de atualizar os seus conhecimentos e competências, frequentando as oportunidades de formação colocadas à sua disposição e recomendadas pelo ISJD.

O ISJD reconhece a importância da formação contínua como um pilar fundamental para o desenvolvimento profissional e pessoal dos seus colaboradores, bem como para a excelência operacional da organização. A entidade oferece um leque diversificado de programas de formação, adaptados às necessidades específicas de cada função e alinhados com os objetivos estratégicos da organização.

Os funcionários, trabalhadores e colaboradores são incentivados a participar ativamente nestes programas de formação, aproveitando as oportunidades para adquirir novas competências e

³ Para mais desenvolvimentos, consultar Código de Conduta Assédio (Prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho) do ISJD.



aprofundar os seus conhecimentos. Este compromisso com a aprendizagem contínua é essencial para manter a competitividade e a capacidade de inovação do ISJD.

Adicionalmente, o ISJD valoriza o feedback dos seus trabalhadores e colaboradores sobre as iniciativas de formação, visando a melhoria contínua dos programas oferecidos. Através desta abordagem, o ISJD assegura que as necessidades formativas dos seus funcionários são atendidas de forma eficaz e que os conhecimentos adquiridos são aplicados no dia-a-dia profissional, contribuindo para o sucesso coletivo da organização.

A adesão a estas diretrizes de formação contínua é fundamental para fortalecer a cultura de excelência e desenvolvimento do ISJD, promovendo um ambiente de trabalho dinâmico e motivador.

4.9. Higiene e segurança no trabalho

O ISJD assegura aos seus funcionários a prestação de trabalho em condições que respeitem a sua saúde, higiene e segurança, promovendo o bem-estar e produtividade dos mesmos, adotando para o efeito todas as medidas preventivas necessárias.

Os funcionários devem contribuir para a melhoria da sua saúde observando a legislação aplicável ao ISJD relativa a higiene e segurança no trabalho. Devem seguir rigorosamente as normas e procedimentos estabelecidos e garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos.

Além disso, os funcionários têm direito a receber formação adequada sobre higiene, segurança e saúde no trabalho, tendo em conta o posto de trabalho que ocupam. Esta formação visa capacitar os colaboradores com o conhecimento necessário para identificar e prevenir riscos, bem como para agir de forma segura e responsável no desempenho das suas funções.

O ISJD compromete-se a:

1. Manter um Ambiente de Trabalho Seguro: Garantir que todas as instalações e equipamentos estão em conformidade com as normas de segurança e higiene, proporcionando um ambiente de trabalho seguro e saudável.
2. Implementar Medidas Preventivas: Adotar todas as medidas preventivas necessárias para evitar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, realizando avaliações de risco regulares e implementando melhorias contínuas.
3. Promover o Bem-Estar: Fomentar um ambiente de trabalho que promova o bem-estar físico e mental dos funcionários, oferecendo suporte e recursos necessários para a manutenção de uma boa saúde.
4. Cumprimento da Legislação: Assegurar o cumprimento rigoroso de toda a legislação aplicável relativa a higiene e segurança no trabalho, bem como das políticas internas.

A adesão a estas diretrizes é essencial para garantir um ambiente de trabalho seguro, saudável e produtivo, refletindo o compromisso do ISJD com o bem-estar dos seus colaboradores e a excelência nas suas operações.



4.10. Utilização de instrumentos de trabalho

Os trabalhadores devem observar as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados, devendo assegurar a proteção e a boa conservação dos instrumentos de trabalho colocados à sua disposição para o exercício das suas funções, utilizando-os de forma diligente e eficiente.

Salvo indicações expressas em contrário, os trabalhadores não podem dar aos instrumentos de trabalho disponibilizados pelo ISJD uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho.

4.11. Informação e confidencialidade

O trabalhador ou colaborador deve guardar sigilo absoluto e reserva em relação ao exterior de toda a informação de que tenha conhecimento no exercício das suas funções que, pela sua natureza, possa afetar a imagem ou o interesse do ISJD, em especial quando aquela seja de carácter privilegiado ou confidencial.

Incluem-se na informação de carácter privilegiado ou confidencial, nomeadamente, segredos de negócio, dados e informação de Utentes, bases de dados, listas de Utentes e de Fornecedores, custos e preços de serviços, informação sobre estruturas informáticas, qualquer informação passada, presente ou futura relacionada com o negócio/atividade, estratégias comerciais e dados financeiros do ISJD.

Os trabalhadores não podem divulgar, sem autorização prévia e expressa do ISJD, informações confidenciais relativamente à organização e aos respetivos colaboradores.

A confidencialidade não inclui a informação que se encontre disponível para o público em geral, as partes acordem, por escrito, na possibilidade da sua divulgação e as partes tenham sido, legal ou judicialmente, obrigadas a revelar, no pressuposto de que tenham sido observados todos os procedimentos estabelecidos na lei.

A adesão a este dever de confidencialidade é essencial para proteger os interesses do ISJD, garantindo a integridade e a confiança nas suas operações. Todos os trabalhadores devem estar cientes da importância de manter a confidencialidade e agir de acordo com estas diretrizes em todas as circunstâncias.

4.12. Proteção de dados

Todos os colaboradores estão estritamente obrigados a respeitar a intimidade pessoal e familiar de todas as pessoas, sejam colaboradores, utentes ou quaisquer outras pessoas, cujos dados tenham acesso em razão da atividade desenvolvida pelo ISJD.⁴

Este dever abrange dados pessoais, médicos, económicos ou de qualquer outra natureza que, de alguma forma, possam respeitar à esfera pessoal e privada do seu titular.

⁴ Para assegurar o cumprimento deste propósito o ISJD definiu os seguintes Instrumentos: Política de Confidencialidade; Política de Ética e Bem-Estar; Política de Direitos - Direitos e Deveres dos Utentes; Política de Comunicação e Divulgação – todos disponíveis para consulta e para posteriores desenvolvimentos.



Todos os dados pessoais serão tratados de forma especialmente restritiva, de maneira que:

- Unicamente serão recolhidos os dados que sejam necessários;
- A recolha, tratamento informático e utilização dos dados serão processados de modo a garantir a sua segurança, integridade, veracidade e exatidão, bem como o direito à intimidade das pessoas e o cumprimento estrito das obrigações legais aplicáveis;
- Só terão acesso aos dados os colaboradores que de tal necessitem em razão das suas funções e na estrita medida do necessário.

A adesão a estas diretrizes é fundamental para proteger a privacidade e os direitos individuais das pessoas, assegurando que o ISJD cumpre rigorosamente todas as obrigações legais em matéria de proteção de dados pessoais. Todos os trabalhadores e colaboradores devem estar conscientes da importância deste dever e agir de acordo com estas normas em todas as suas atividades⁵.

4.13. Relação com Parceiros/as, Utentes e Fornecedores/as:

Para garantir que as relações do ISJD com parceiros/as, utentes e/ou fornecedores/as, respeitam o presente Código e a legislação aplicável em matéria de prevenção de corrupção e infrações conexas, foram definidos os seguintes princípios e regras, os quais devem ser cumpridos em todos os processos de contratação:

- As contratações devem incluir uma avaliação prévia da respetiva exposição ao risco de corrupção e infrações conexas, devendo ser identificados os beneficiários efetivos, os riscos em termos de imagem e reputação, bem como as relações comerciais com terceiros, a fim de identificar possíveis conflitos de interesses.
- A contratação com Fornecedores/as pressupõe uma necessidade legítima dos bens ou serviços a adquirir.
- As contratações devem cumprir integralmente com o definido nos normativos em vigor no ISJD, nomeadamente com o PPR – Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção, para o qual se remete.
- No relacionamento com Fornecedores/as, os/as Colaboradores/as e Dirigentes devem contribuir para assegurar que estes são sempre selecionados com base em processos transparentes, com vista a que nenhuma contratação seja percecionada como fundada em parcialidade ou merecedora de outro tipo de juízo de censura.
- Incumbe aos/as Dirigentes e aos/as Colaboradores/as com funções de chefia a especial responsabilidade de garantir que não são contratados/as Fornecedores/as em cujo capital social os/as próprios/as, outros/as Colaboradores/as, Dirigentes ou os respetivos familiares participem, nem Fornecedores/as com os quais haja uma relação familiar, de amizade, ou de natureza equivalente ou que, verificando-se a necessidade de tal contratação, a mesma se baseia em critérios objetivos e é efetuada no melhor interesse do ISJD.

⁵ Para assegurar o cumprimento deste propósito o ISJD definiu os seguintes Instrumentos: *Política de Privacidade; Política de Protecção de Dados.*



- Os/As Colaboradores/as e Dirigentes devem abster-se de intervir em processos de tomada de decisão que envolvam uma situação de atual ou potencial conflito de interesses. Se a participação nesses processos for necessária e em benefício do ISJD, devem os/as Colaboradores/as e Dirigentes em causa comunicar ao/à seu/sua superior hierárquico/a, a existência da situação e procurar orientações superiores sobre como atuar.
- As condições aceites (incluindo preço e condições de pagamento) estão em linha com as práticas do mercado, exceto se houver justificações suficientemente relevantes que legitimem condições diferentes.
- As entidades contratadas aceitam, sempre, o presente Código de Conduta.

4.14. Regimes de prevenção da corrupção (RGPC) e políticas de *Whistleblowing* (Anexo I e II)

Devido à sua importância estratégica, todos os trabalhadores e colaboradores do ISJD devem conhecer os pontos essenciais dos regimes de prevenção de corrupção (RGPC), do qual este Código de Conduta é um dos vetores operativos, assim como dominar de forma desenvolvida os mecanismos de denúncia existentes no ISJD, assim como as políticas de *whistleblowing*.

Com esse desiderato, e de forma anexa, mas integrante ao presente Código de Conduta, os trabalhadores poderão encontrar os elementos essenciais quer do RGPC (Anexo I), quer do canal de denúncia (Anexo II), para os quais se remete.

4.15. Normas penais relativas a corrupção e infrações conexas

Corrupção passiva (Artigo n.º 373 do Código Penal): 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.

Corrupção ativa (Artigo n.º 374 do Código Penal): 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.

Recebimento e oferta indevidos de vantagem (Artigo n.º 372 do Código Penal): 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. 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.



Peculato (Artigo n.º 375 do Código Penal): 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.

Participação económica em negócio (Artigo n.º 377 do Código Penal): 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.

Concussão (Artigo n.º 379 do Código Penal): 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.

Abuso de poder (Artigo n.º 382 do Código Penal): 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.

Prevaricação (Artigo n.º 369 do Código Penal): O funcionário que, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contra-ordenação ou disciplinar, conscientemente e contra direito, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar acto no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce.

Suborno (Artigo n.º 363 do Código Penal): 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.

Tráfico de influência (Artigo n.º 335 do Código Penal): 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.

Branqueamento (Artigo n.º 368, n.º 3, 4 e 5 do Código Penal): 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 reacção criminal. 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.



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

Risco	Descrição do risco	Crime associado	Previsão Legal
Corrupção, em especial no setor público	Oferta ou promessa (e.g., dinheiro, carro, etc.) a funcionário público para obter uma vantagem (contrária aos deveres funcionais ou não). Solicitar ou aceitar uma vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de uma ação ou omissão contrária aos deveres do cargo. Solicitar ou aceitar uma vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a mera promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública.	Tráfico de influência (cfr. Artigo 335º e Artigo 11º, ambos do Código Penal)	Pratica o crime de tráfico de influências 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. Pratica o crime de tráfico de influências 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 com o fim de obter uma qualquer decisão ilícita ou lícita favorável.
		Suborno (cfr. Artigo 363º e Artigo 11º, ambos do Código Penal)	Pratica o crime de 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.
		Recebimento ou oferta indevidos de vantagem (cfr. Artigo 372º e Artigo 11º, ambos do Código Penal)	Pratica o recebimento ou oferta indevido de vantagem 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.
		Corrupção passiva (cfr. Artigo 373º e Artigo 11º, ambos do Código Penal)	Pratica o crime de corrupção passiva 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



Risco	Descrição do risco	Crime associado	Previsão Legal
			que anteriores àquela solicitação ou aceitação.
		Corrupção ativa (cfr. Artigo 374º e Artigo 11º, ambos do Código Penal)	Pratica o crime de corrupção ativa 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 para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo.
		Agravação (cfr. Artigo 374º-A e Artigo 11º, ambos do Código Penal)	Se a vantagem referida nos artigos 372.º a 374.º for de valor elevado ou de valor consideravelmente elevado, a pena aplicável ao agente e ao crime respetivo é agravada.
		Corrupção ativa com prejuízo do comércio internacional (cfr. Artigo 7º e Artigo 4º ambos da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril)	Pratica o crime de corrupção ativa com prejuízo do comércio internacional quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a funcionário, nacional, estrangeiro ou de organização internacional, ou a titular de cargo político, nacional ou estrangeiro, ou a terceiro com conhecimento daqueles, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para obter ou conservar um negócio, um contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional.
		Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado (cfr. Artigo 37º e Artigo 3º ambos do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro)	Pratica o crime de desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado quem utilizar prestações obtidas a título de subvenção ou subsídio para fins diferentes daqueles a que legalmente se destinam. Pratica o crime de desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado quem utilizar prestação obtida a título de crédito bonificado para um fim diferente do previsto na linha de crédito determinada pela entidade legalmente competente.
		Violação de segredo (cfr. Artigo 91º e	Pratica o crime de violação de segredo quem, sem justa causa e sem



Risco	Descrição do risco	Crime associado	Previsão Legal
		Artigo 7º, ambos da Lei n.º 15/2001, de 5 de junho)	consentimento de quem de direito, dolosamente revelar ou se aproveitar do conhecimento do segredo fiscal ou da situação contributiva perante a segurança social de que tenha conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas.
		Violação de normas sobre declarações relativas a inquéritos, manifestos, regimes de preços ou movimento das empresas (cfr. Artigo 34º e Artigo 3º, ambos do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro)	Pratica o crime de violação de normas sobre declarações relativas a inquéritos, manifestos, regimes de preços ou movimento das empresas quem, na sequência de inquéritos ou manifestos legalmente estabelecidos ou ordenados pelo ministro competente, para conhecimento das quantidades existentes de certos bens, se recusar a prestar declarações ou informações, as prestar falsamente, com omissões ou deficiências, ou se recusar a prestar quaisquer outros elementos exigidos para o mesmo fim. Pratica o crime de violação de normas sobre declarações relativas a inquéritos, manifestos, regimes de preços ou movimento das empresas por omissão, falsidade, recusa ou deficiência de declarações ou informações relativas à aplicação dos regimes de preços em vigor ou ao movimento das empresas para efeitos de fiscalização, quando exigidas por lei ou pelas entidades competentes.
Corrupção no setor privado	Trabalhador que solicite/aceite, para si ou para terceiro uma vantagem em troca da violação dos seus deveres funcionais. Quem der ou prometer uma vantagem patrimonial ou não patrimonial (sem que lhe seja devida) a um trabalhador do setor privado para a prática qualquer ato ou omissão que constitua violação dos seus deveres funcionais.	Corrupção passiva no setor privado (cfr. Artigo 8º e Artigo 4º, ambos da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril)	Pratica o crime de corrupção passiva no setor privado o trabalhador do setor privado que, por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais.
		Corrupção ativa no setor privado (cfr. Artigo 9º e Artigo 4º, ambos da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril)	Pratica um crime de corrupção ativa no setor privado quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a pessoa prevista no artigo anterior, ou a



Risco	Descrição do risco	Crime associado	Previsão Legal
			terceiro com conhecimento daquela, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para prosseguir o fim aí indicado.
Branqueamento de capitais	Fazer parecer que o dinheiro obtido através de uma atividade ilícita tem origem lícita (por exemplo, utilizar uma empresa legítima para fazer parecer que o dinheiro que provem de origem ilícita provem de fonte lícita).	Branqueamento de capitais (cfr. Artigo 368º-A e Artigo 11º do Código Penal)	Pratica o crime de branqueamento de capitais 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. Pratica o crime de branqueamento de capitais 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.
		Divulgação ilegítima de informação (cfr. Artigo 157º e Artigo 159º-A ambos da Lei n.º 83/2017 de 18 de agosto)	A divulgação ilegítima, a Utentes ou a terceiros, das informações, das comunicações, das análises ou de quaisquer outros elementos previstos nas alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 54.º da presente lei e no artigo 14.º do Regulamento (UE) 2015/847.
		Revelação e favorecimento da descoberta de identidade (cfr. Artigo 158º e Artigo 159º-A ambos da Lei n.º 83/2017 de 18 de agosto)	Pratica um crime de revelação ou o favorecimento da descoberta da identidade de quem forneceu informações, documentos ou elementos ao abrigo dos artigos 43.º a 45.º, 47.º e 53.º da presente lei ou do Regulamento (UE) 2015/847.
		Desobediência relacionada com Prevenção de Branqueamento de Capitais (cfr. Artigo 159º e Artigo 159º- A ambos da Lei n.º 83/2017 de 18 de agosto)	Pratica um crime de desobediência quem se recusar a acatar as ordens ou os mandatos legítimos das autoridades competentes, emanados no âmbito das suas funções, ou criar quaisquer obstáculos à sua execução, incorre na pena prevista para o crime de desobediência qualificada, se as autoridades competentes tiverem feito a advertência dessa cominação. Pratica um crime de desobediência quem não cumprir, dificultar ou defraudar a execução das sanções



Risco	Descrição do risco	Crime associado	Previsão Legal
			acessórias ou medidas cautelares aplicadas em procedimentos instaurados por violação das disposições da presente lei ou dos respetivos diplomas regulamentares.
Crimes contra os consumidores	A venda de mercadorias contrafeitas ou pirateadas (ou de outra forma) ou de mercadorias de qualidade e quantidades inferiores às que se afirmam possuir ou aparentar.	Açambarcamento (cfr. Artigo 28º e Artigo 3º, ambos do Decreto-Lei n.º 28/84 de 20 de janeiro)	<p>Pratica um crime de açambarcamento quem, em situação de notória escassez ou com prejuízo do abastecimento regular do mercado de bens essenciais ou de primeira necessidade ou ainda de matérias-primas utilizáveis na produção destes:</p> <p>a) Ocultar existências ou as armazenar em locais não indicados às autoridades de fiscalização, quando essa indicação seja exigida;</p> <p>b) Recusar a sua venda os usos normais da respetiva atividade ou condicionar a sua venda à aquisição de outros, do próprio ou de terceiro;</p> <p>c) Recusar ou retardar a sua entrega quando encomendados e aceite o respetivo fornecimento;</p> <p>d) Encerrar o estabelecimento ou o local do exercício da atividade com o fim de impedir a sua venda;</p> <p>Não levantar bens ou matérias-primas que lhe tenham sido consignadas e derem entrada em locais de desembarque, descarga, armazenagem ou arrecadação, designadamente dependências alfandegárias, no prazo de 10 dias, tratando-se de bens sujeitos a racionamento ou condicionamento de distribuição, ou no prazo que tiver sido legalmente determinado pela entidade competente, tratando-se de quaisquer outros.</p>
		Destruição de bens e matérias-primas ou aplicação dos mesmos a fins diferentes (cfr. Artigo 31º e Artigo 3º, ambos do Decreto-Lei n.º 28/84 de 20 de janeiro)	<p>a) Destruir bens e matérias-primas referidos no artigo 28.º do Código Penal;</p> <p>b) Aplicar os mesmos a fim diferente do normal ou diverso do que for imposto por lei ou por entidade competente.</p>



Risco	Descrição do risco	Crime associado	Previsão Legal
		Especulação (cfr. Artigo 35º e 3º ambos do Decreto-Lei n.º 28/84 de 20 de janeiro)	Pratica um crime de especulação quem: a) Vender bens ou prestar serviços por preços superiores aos permitidos pelos regimes legais a que os mesmos estejam submetidos; b) Alterar, sob qualquer pretexto ou por qualquer meio e com intenção de obter lucro ilegítimo, os preços que do regular exercício da atividade resultariam para os bens ou serviços ou, independentemente daquela intenção, os que resultariam da regulamentação legal em vigor; c) Vender bens ou prestar serviços por preço superior ao que conste de etiquetas, rótulos, letreiros ou listas elaborados pela própria entidade vendedora ou prestadora do serviço; d) Vender bens que, por unidade, devem ter certo peso ou medida, quando os mesmos sejam inferiores a esse peso ou medida, ou contidos em embalagens ou recipientes cujas quantidades forem inferiores às nestes mencionadas.
		Fraude sobre mercadorias (cfr. Artigo 23º e Artigo 3º, ambos do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro)	Pratica um crime de fraude sobre mercadorias quem, com intenção de enganar outrem nas relações negociais, fabricar, transformar, introduzir em livre prática, importar, exportar, reexportar, colocar sob um regime suspensivo, tiver em depósito ou em exposição para venda, vender ou puser em circulação por qualquer outro modo mercadorias: a) Contrafeitas ou mercadorias pirata, falsificadas ou depreciadas, fazendo-as passar por autênticas, não alteradas ou intactas; b) De natureza diferente ou de qualidade e quantidade inferiores às que afirmar possuírem ou aparentarem.
Desobediência	Não obedecer a uma ordem legal, mandado ou requisição ordenada pelo Governo ou	Desobediência (cfr. Artigo 348º e 11º ambos do Código Penal Português)	Pratica um crime de desobediência quem faltar à obediência devida a ordem ou a mandado legítimos, regularmente comunicados e emanados de autoridade ou funcionário competente, se: a) Uma disposição legal cominar, no caso, a punição da desobediência simples; ou



Risco	Descrição do risco	Crime associado	Previsão Legal
	pelas autoridades competentes.		b) Na ausência de disposição legal, a autoridade ou o funcionário fizerem a correspondente cominação.
	Violação de imposições, proibições ou interdições determinadas por sentença, bem como impedir, frustrar ou iludir a atividade preventiva da autoridade competente, com a intenção de evitar que um terceiro que tenha praticado um crime seja sujeito a pena ou medida de segurança.	Desobediência a requisição de bens pelo Governo (cfr. Artigo 30º e Artigo 3º, ambos do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro)	Pratica um crime de desobediência a requisição de bens pelo governo quem não cumprir a requisição, ordenada pelo Governo, de bens considerados indispensáveis ao abastecimento das atividades económicas ou ao consumo público.
		Violação de imposições, proibições ou interdições (cfr. Artigo 353º e Artigo 11º do Código Penal)	Pratica um crime de violação de imposições ou interdições quem violar imposições, proibições ou interdições determinadas por sentença criminal, a título de pena aplicada em processo sumaríssimo, de pena acessória ou de medida de segurança não privativa da liberdade.
		Favorecimento pessoal (cfr. Artigo 367º e Artigo 11º do Código Penal)	Pratica um crime de favorecimento pessoal quem, total ou parcialmente, impedir, frustrar ou iludir atividade probatória ou preventiva de autoridade competente, com intenção ou com consciência de evitar que outra pessoa, que praticou um crime, seja submetida a pena ou medida de Segurança. Pratica um crime de favorecimento quem prestar auxílio a outra pessoa com a intenção ou com a consciência de total ou parcialmente, impedir, frustrar ou iludir execução de pena ou de medida de segurança que lhe tenha sido aplicada.
		Desobediência qualificada (cfr. Artigo 547º do Código do Trabalho, Artigo 34º do Código Penal)	Incorre no crime de desobediência qualificada o empregador que: a) Não apresentar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral documento ou outro registo por este requisitado que interesse ao esclarecimento de qualquer situação laboral; b) Ocultar, destruir ou danificar documento ou outro registo que tenha



Risco	Descrição do risco	Crime associado	Previsão Legal
			... sido requisitado pelo serviço referido na alínea anterior.
		Desobediência qualificada (cfr. Artigo 90º e Artigo 7º, ambos da Lei n.º 15/2001, de 5 de junho)	A não obediência devida a ordem ou mandado legítimo regularmente comunicado e emanado do diretor-geral dos Impostos ou do diretor-geral das Alfândegas e dos Impostos Especiais sobre o Consumo ou seus substitutos legais ou de autoridade judicial competente em matéria de derrogação do sigilo bancário é punida como desobediência qualificada.
		Desobediência Agravada (disposição específica para o incumprimento de ordens ou decisões da ERSE – Entidade Reguladora dos Serviços Energéticos) (cfr. Artigo 38º/2 da Lei n.º 9/2013, de 28 de janeiro + Artigo 348º/2 do Código Penal)	Os administradores, gerentes ou dirigentes das entidades reguladas cometem, nos termos da lei penal, crime de desobediência qualificada quando, por ação ou omissão, a pessoa coletiva ou entidade equiparada que representam não cumpra as ordens ou decisões da ERSE de que tenha sido notificada.
		Desobediência Qualificada no Setor Energético (cfr. Artigo 38º/2 da Lei n.º 9/2013, de 28 de janeiro e Artigo 348º/2 do Código Penal)	Sem prejuízo do processo de contraordenação, o agente pode ser responsabilizado civil e criminalmente por factos que possam, nos termos da lei geral, constituir ilícitos criminais ou gerar responsabilidade civil. Os administradores, gerentes ou dirigentes das entidades reguladas cometem, nos termos da lei penal, crime de desobediência qualificada quando, por ação ou omissão, a pessoa coletiva ou entidade equiparada que representam não cumpra as ordens ou decisões da ERSE de que tenha sido notificada.
Fraude	Obtenção de ganhos financeiros por meio de erro ou	Burla (cfr. Artigo 217º e Artigo 11º,	Pratica um crime de burla quem, com intenção de obter para si ou para terceiro enriquecimento ilegítimo, por meio de



Risco	Descrição do risco	Crime associado	Previsão Legal
	engano para levar outra pessoa a cometer um erro e/ou realizar uma transação ou ação que cause perdas financeiras (para si ou para terceiros).	ambos do Código Penal)	erro ou engano sobre factos que astuciosamente provocou, determinar outrem à prática de atos que lhe causem, ou causem a outra pessoa, prejuízo patrimonial
		Burla Qualificada (cfr. Artigo 218º e Artigo 11º, ambos do Código Penal)	Pratica um crime de burla qualificada quem praticar o facto previsto no n.º 1 do artigo anterior é punido, se o prejuízo patrimonial for de valor elevado.
		Burla relativa a seguros (cfr. Artigo 219º e Artigo 11º ambos do Código Penal)	Pratica um crime relativa a seguros quem receber ou fizer com que outra pessoa receba valor total ou parcialmente seguro: a) Provocando ou agravando sensivelmente resultado causado por acidente cujo risco estava coberto; ou b) Causando, a si próprio ou a outra pessoa, lesão da integridade física ou agravando as consequências de lesão da integridade física provocada por acidente cujo risco esteja coberto
		Burla para obtenção de alimentos, bebidas ou serviços (cfr. Artigo 220º e Artigo 11º, ambos do Código Penal)	Pratica um crime para obtenção de alimentos, bebidas ou serviços quem, com intenção de não pagar: a) Se fizer servir de alimentos ou bebidas em estabelecimento que faça do seu fornecimento comércio ou indústria; b) Utilizar quarto ou serviço de hotel ou estabelecimento análogo; ou c) Utilizar meio de transporte ou entrar em qualquer recinto público sabendo que tal supõe o pagamento de um preço.
		Burla informática e nas comunicações (cfr. Artigo 221º e Artigo 11º, ambos do Código Penal)	Pratica um crime de burla informática e nas comunicações quem, com intenção de obter para si ou para terceiro enriquecimento ilegítimo, causar a outra pessoa prejuízo patrimonial, mediante interferência no resultado de tratamento de dados, estruturação incorreta de programa informático, utilização incorreta ou incompleta de dados, utilização de dados sem autorização ou intervenção por qualquer outro modo não autorizada no processamento.



Risco	Descrição do risco	Crime associado	Previsão Legal
			Pratica um crime de burla informática e nas comunicações quem, com intenção de obter para si ou para terceiro um benefício ilegítimo, causar a outrem prejuízo patrimonial, usando programas, dispositivos eletrónicos ou outros meios que, separadamente ou em conjunto, se destinem a diminuir, alterar ou impedir, total ou parcialmente, o normal funcionamento ou exploração de serviços de telecomunicações
		Burla relativa a trabalho ou emprego (cfr. Artigo 222º e Artigo 11º, ambos do Código Penal)	Pratica um crime de burla relativa a trabalho ou emprego quem, com intenção de obter para si ou para terceiro enriquecimento ilegítimo, causar a outra pessoa prejuízo patrimonial, através de aliciamento ou promessa de trabalho ou emprego no estrangeiro. Pratica um crime de burla relativa a trabalho ou emprego quem, com intenção de obter para si ou para terceiro enriquecimento ilegítimo, causar a pessoa residente no estrangeiro prejuízo patrimonial, através de aliciamento ou promessa de trabalho ou emprego em Portugal
		Fraude na obtenção de crédito (cfr. Artigo 38º e Artigo 3º, ambos do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 junho)	Pratica um crime de fraude na obtenção de crédito 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



Risco	Descrição do risco	Crime associado	Previsão Legal
			crédito e que sejam importantes para a decisão sobre o pedido.
		Fraude contra a segurança social (cfr. Artigo 106º e Artigo 7º, ambos da Lei n.º 15/2001, de 5 de junho)	Constituem fraude contra a segurança social as condutas das entidades empregadoras, dos trabalhadores independentes e dos beneficiários que visem a não liquidação, entrega ou pagamento, total ou parcial, ou o recebimento indevido, total ou parcial, de prestações de segurança social com intenção de obter para si ou para outrem vantagem ilegítima de valor superior a (euro) 7500.
Infrações fiscais	Falsas declarações, falsificação ou adulteração de documentos relevantes para efeitos fiscais ou através de outros métodos fraudulentos, dos quais resulte o enriquecimento do agente ou de terceiros. Condutas que visem a não liquidação, entrega ou pagamento da prestação tributária ou a obtenção indevida de benefícios fiscais, reembolsos ou outras vantagens patrimoniais suscetíveis de provocar uma diminuição da receita fiscal.	Associação criminosa (cfr. Artigo 89º e Artigo 7º, ambos da Lei n.º 15/2001, de 5 de junho)	Pratica um crime de associação criminosa quem promover ou fundar grupo, organização ou associação cuja finalidade ou atividade seja dirigida à prática de crimes tributários é punido com pena de prisão de um a cinco anos, se pena mais grave não lhe couber, nos termos de outra lei penal. Pratica um crime de associação criminosa quem apoiar tais grupos, organizações ou associações, nomeadamente fornecendo armas, munições, instrumentos de crime, armazenagem, guarda ou locais para as reuniões, ou qualquer auxílio para que se recrutem novos elementos.
		Burla tributária (cfr. Artigo 87º e Artigo 7º, ambos da Lei n.º 15/2001, de 5 de junho)	Pratica um crime de burla tributária quem, por meio de falsas declarações, falsificação ou viciação de documento fiscalmente relevante ou outros meios fraudulentos, determinar a administração tributária ou a administração da segurança social a efetuar atribuições patrimoniais das quais resulte enriquecimento do agente ou de terceiro.
		Frustrações de créditos (cfr. Artigo 88º e Artigo 7º, ambos da Lei n.º	Pratica um crime de frustrações de créditos quem, sabendo que tem de entregar tributo já liquidado ou em processo de liquidação ou dívida às instituições de segurança social, alienar,



Risco	Descrição do risco	Crime associado	Previsão Legal
		15/2001, de 5 de junho)	danificar ou ocultar, fizer desaparecer ou onerar o seu património com intenção de, por essa forma, frustrar total ou parcialmente o crédito tributário. Pratica um crime de frustração de créditos quem outorgar em atos ou contratos que importem a transferência ou oneração de património com a intenção e os efeitos referidos no número anterior, sabendo que o tributo já está liquidado ou em processo de liquidação ou que tem dívida às instituições de segurança social
		Fraude fiscal (cfr. Artigo 103º e Artigo 7º, ambos da Lei n.º 15/2001, de 5 de junho)	Constituem fraude fiscal as condutas ilegítimas tipificadas no presente artigo que visem a não liquidação, entrega ou pagamento da prestação tributária ou a obtenção indevida de benefícios fiscais, reembolsos ou outras vantagens patrimoniais suscetíveis de causarem diminuição das receitas tributárias. A fraude fiscal pode ter lugar por: a) Ocultação ou alteração de factos ou valores que devam constar dos livros de contabilidade ou escrituração, ou das declarações apresentadas ou prestadas a fim de que a administração fiscal especificamente fiscalize, determine, avalie ou controle a matéria coletável; b) Ocultação de factos ou valores não declarados e que devam ser revelados à administração tributária; c) Celebração de negócio simulado, quer quanto ao valor, quer quanto à natureza, quer por interposição, omissão ou substituição de pessoas.
		Abuso de confiança (cfr. Artigo 105º e Artigo 7º, ambos da Lei n.º 15/2001, de 5 de junho)	Pratica um crime de abuso de confiança quem não entregar à administração tributária, total ou parcialmente, prestação tributária de valor superior a (euro) 7500, deduzida nos termos da lei e que estava legalmente obrigado a entregar.



4.16. Incumprimento

O ISJD garantirá de forma proativa o cumprimento do disposto neste código, desencadeando as medidas judiciais que entenda por relevantes, em caso de incumprimento, sendo que a violação das normas, princípios e outras regras aqui ínsitos pode desencadear a instauração de procedimento disciplinar, assim como eventual responsabilidade civil e/ou criminal.

Em determinadas circunstâncias, o ISJD poderá reportar a situação às autoridades competentes ou recorrer aos meios judiciais disponíveis para fazer prevalecer os seus valores e compromissos perante qualquer agente que tenha adotado condutas contrárias ao Código.



5. FISCALIZAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR

No âmbito das suas competências, a Direção do ISJD promoverá a divulgação do presente Código a todos os seus destinatários, designadamente através de *e-mail* ou *site* da Entidade, e ainda, de forma independente e imparcial, fiscalizará e zelará a observância das regras previstas no presente Código.

A inobservância das regras constantes do presente Código de Conduta por parte dos trabalhadores constitui infração com consequências em sede disciplinar, sem prejuízo das consequências em sede de responsabilidade civil, criminal ou contraordenacional que à mesma caiba.

As participações de alegadas infrações ao presente Código devem ser apresentadas através, diretamente, da utilização do canal de denúncias implementado na entidade e mais bem desenvolvido no Anexo II.

Tais participações devem ser idóneas e conter uma descrição detalhada dos factos (nomeadamente autoria, data, local e contextualização), bem como o nome e contacto do participante, salvo se este optar fundamentadamente pelo anonimato.

As reclamações recebidas serão identificadas com um número de identificação do registo de reclamação e data em que foi recebida, bem como a menção de confidencial.

Os Anexos I e II, referentes ao RGPC e à Lei do *Whistleblowing*, fazem parte integrante deste Código de Conduta.

O Código de Conduta entra em vigor na data da sua divulgação.



6. PROCEDIMENTOS E OUTROS DOCUMENTOS ASSOCIADOS

Ao longo deste Código de Conduta foram mencionados outros Códigos, Procedimentos e Políticas, já implementados pelo ISJD para os quais, naturalmente, se remete de forma desenvolvida para uma abordagem específica aos temas ali tratados. De forma meramente enunciativa, aqui se deixa uma breve súpula de referência dos mecanismos mencionados:

- Código de Conduta Assédio
- Política de Confidencialidade
- Política de Ética e Bem-Estar
- Política de Direitos - Direitos e Deveres dos Utentes
- Política de Comunicação e Divulgação
- Política de Privacidade
- Política de Recrutamento, retenção, não discriminação e igualdade de oportunidade
- Política de Reconhecimento e de Envolvimento Ativo dos Colaboradores
- Procedimento de Comunicação e Divulgação
- Procedimento de Planeamento e Orçamento
- Procedimento de Gestão de Clientes
- Procedimento de Gestão de Utentes
- Procedimento de Gestão Caixa e Bancos
- Procedimento de Gestão de Compras e Stock
- Procedimento de Encerramento de contas
- Procedimento de Encerramento de Contas Consolidadas
- Procedimento de Norma Débitos aos Utentes
- Procedimento de Inventariação de Existências
- Procedimento de Planeamento e Aquisição de Medicamentos
- Procedimento de Gestão fornecedores
- Procedimento de Gestão de Compras e Stock
- Procedimento Poder disciplinar
- Procedimento de Gestão de passwords de acesso aos sistemas de informação
- Procedimento de Gestão de acessos (e a sua revisão periódica);



- Procedimento de Aquisição e Configuração de Equipamentos;
- Procedimento de Cópias de Segurança;
- Procedimento de Falha de Sistema;
- Procedimento de Manutenção Corretiva Informática;
- Norma sobre correta utilização Computador
- Procedimento de Recrutamento e Seleção
- Relatório de Recrutamento
- Procedimento da avaliação de Desempenho
- Denúncia interna de irregularidades
- Norma de Gestão de Estágios Curriculares



ANEXO I - REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO

O Decreto-Lei supra mencionado, no ensejo da Estratégia Nacional Anticorrupção 2020 -2024 aprovada e definida pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 6 de abril, acabou por assentar nos seguintes objetivos principais: i) melhorar o conhecimento, a formação e as práticas institucionais em matéria de transparência e integridade; ii) prevenir e detetar os riscos de corrupção na ação pública; iii) comprometer o setor privado na prevenção, deteção e repressão da corrupção; iv) reforçar a articulação entre instituições públicas e privadas; v) garantir uma aplicação mais eficaz e uniforme dos mecanismos legais em matéria de repressão da corrupção, melhorar o tempo de resposta do sistema judicial e assegurar a adequação e efetividade da punição; vi) produzir e divulgar periodicamente informação fiável sobre o fenómeno da corrupção; e vii) cooperar no plano internacional no combate à corrupção.

O Decreto-Lei divide-se, assim, em dois grandes veios: a criação do Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) e a criação de um regime geral de prevenção da corrupção.

1. O Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC)

O MENAC assume a natureza de entidade administrativa independente, com personalidade jurídica de direito público e poderes de autoridade, dotada de autonomia administrativa e financeira, e que tem por missão a promoção da transparência e da integridade na ação pública e a garantia da efetividade de políticas de prevenção da corrupção e de infrações conexas – na sequência do artigo 6.º da Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, de 31 de outubro de 2003, ratificada pelo Decreto do Presidente da República n.º 97/2007, de 21 de setembro.

Para o desenvolvimento da sua missão, **o MENAC tem como atribuições** (*vide artigo 2.º, n.º 3*):

- a) Desenvolver, em articulação com os membros do Governo responsáveis pelas áreas da Administração Pública, do ensino superior e da educação, a adoção de programas e iniciativas tendentes à criação de uma cultura de integridade e transparência, abrangendo todas as áreas da gestão pública e todos os níveis de ensino;
- b) Promover e controlar a implementação do RGPC;
- c) Apoiar entidades públicas na adoção e implementação dos programas de cumprimento normativo previstos no RGPC;
- d) Emitir orientações e diretivas a que devem obedecer a adoção e implementação dos programas de cumprimento normativo pelas entidades abrangidas pelo RGPC, devendo essas orientações e diretivas constar do sítio na Internet do MENAC, em local facilmente identificável e com ferramentas de pesquisa;
- e) Planear o controlo e fiscalização do RGPC, articulando-se com as inspeções-gerais ou entidades equiparadas e inspeções regionais relativamente ao setor público;



- f) Fiscalizar, em articulação com as inspeções-gerais ou entidades equiparadas e inspeções regionais, a execução do RGPC;
- g) Recolher e organizar informação relativa à prevenção e repressão da corrupção ativa ou passiva, do recebimento e oferta indevidos de vantagem, de tráfico de influência, de fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, de apropriação ilegítima de bens públicos, de administração danosa, de peculato, de participação económica em negócio, de abuso de poder, violação de dever de segredo e de branqueamento de vantagens provenientes destes crimes, bem como de aquisições de imóveis ou valores mobiliários em consequência da obtenção ou uso ilícitos de informação privilegiada no exercício de funções na Administração Pública ou no sector público empresarial;
- h) Produzir e divulgar regularmente informação sobre a corrupção e infrações conexas e desenvolver campanhas tendentes à sua prevenção;
- i) Criar bancos de informação e operar uma plataforma comunicacional que facilite a troca de informações sobre estratégias e boas práticas de prevenção, deteção e repressão da corrupção e infrações conexas entre as entidades públicas com responsabilidades em matéria de prevenção e repressão da corrupção e infrações conexas;
- j) Elaborar o relatório anual anticorrupção e apresentá-lo ao Governo;
- k) Coordenar a conceção e execução do programa do mês anticorrupção;
- h) Instituir, em articulação com a Procuradoria-Geral da República, um procedimento de análise retrospectiva de processos penais findos referentes a corrupção e infrações conexas, com o objetivo de reforçar o conhecimento sobre estas infrações e de melhorar práticas de prevenção, deteção e repressão;
- i) Dar parecer, a solicitação da Assembleia da República, do Governo ou dos órgãos de governo próprio das regiões autónomas, sobre a elaboração ou aprovação de instrumentos normativos, internos ou internacionais, de prevenção ou repressão dos crimes referidos na alínea g);
- j) Coadjuvar o Governo, a pedido deste ou por iniciativa própria, na definição e na implementação de políticas relativas à prevenção, deteção e repressão da corrupção e infrações conexas;
- k) Fiscalizar, em articulação com as pertinentes inspeções-gerais ou entidades equiparadas e inspeções regionais, a qualidade, eficácia e atualização dos instrumentos de cumprimento normativo adotados pela Administração Pública e pelo setor público empresarial para prevenção da corrupção e de infrações conexas;
- l) Instaurar, instruir e decidir processos relativos à prática de contraordenações previstas no RGPC e aplicar as respetivas coimas;
- m) Desenvolver, incentivar ou patrocinar, por si ou em colaboração com outras entidades, estudos, inquéritos, publicações, ações de formação e outras iniciativas semelhantes.



No desenvolvimento das suas funções o MENAC atua com:

- o **Independência** (*vide artigo 4.º, números 1 e 2 do DL*) – Para desenvolvimento da sua missão, o MENAC e os titulares dos seus órgãos devem agir com independência e imparcialidade não podendo, no exercício das suas funções, receber ou solicitar orientações ou determinações do Governo ou de qualquer entidade pública ou privada.
- o **Sigilo** (*vide artigo 5.º do DL*) - Os titulares dos órgãos do MENAC e os seus agentes devem guardar sigilo relativamente a factos de que tenham conhecimento em razão das suas funções.
- o **Cooperação** (*vide artigo 7.º, números 1 e 3 do DL*) – Para o desenvolvimento das suas funções o MENAC deve estabelecer formas de cooperação com as entidades ali referidas], sendo que todas as entidades públicas e privadas têm o dever de prestar ao MENAC as informações que se revelem necessárias ao estrito cumprimento das suas atribuições, sem prejuízo do segredo de Estado, de justiça, de advogado, bancário, de supervisão, médico, jornalístico, religioso ou outro legalmente regulado.

O MENAC é constituído por Presidente, Vice-Presidente, Conselho Consultivo, Comissão de Acompanhamento e Comissão de Sanções.

Sumariamente,

A **Comissão de Acompanhamento** (*vide artigo 14.º do DL*) é o órgão responsável pelo desenvolvimento das missões do MENAC, tendo como principais funções:

1. Elaborar, em conjunto com o/a Presidente do MENAC, o plano de atividades anual e acompanhar a sua execução;
2. Criar e manter atualizado um sistema de recolha de dados fiáveis sobre a eficácia do RGPC;
3. Criar o banco de informação e operar e atualizar a plataforma prevista na alínea i) do n.º 3 do artigo 2.º do DL;
4. Elaborar a proposta de relatório anual anticorrupção;
5. Elaborar a proposta de atividades para o mês anticorrupção;
6. Propor a aprovação de recomendações destinadas a reforçar a transparência e a probidade;
7. Concentrar e difundir informação destinada a melhorar os níveis de prevenção da corrupção;
8. Concertar a atuação das inspeções-gerais ou entidades equiparadas e inspeções regionais com vista à melhor execução dos planos de atividades em matéria de prevenção da corrupção;
9. Elaborar a proposta de orçamento.



A Comissão de Sanções (*vide artigo 16.º do DL*) é o órgão responsável pelo exercício das atribuições do MENAC em matéria sancionatória, tendo como principais competências:

- Analisar a informação relativa ao incumprimento do RGPC, obtida por iniciativa do MENAC ou das inspeções-gerais ou entidades equiparadas e inspeções regionais;
- Determinar a abertura de processo de averiguações relativas ao incumprimento de obrigações decorrentes do RGPC;
- Deduzir acusação ou praticar ato análogo, propor a aplicação de coimas e sanções acessórias em processo de contraordenação e promover a respetiva cobrança.

2. O Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC)

Por sua vez, o RGPC prevê instrumentos e autênticas políticas de *compliance*, como os programas de cumprimento normativo, os quais deverão incluir os planos de prevenção ou gestão de riscos, os códigos de ética e de conduta, programas de formação, os canais de denúncia e a designação de um responsável pelo cumprimento normativo. São também previstas sanções, nomeadamente contraordenacionais, aplicáveis quer ao sector público, quer ao sector privado, para a não adoção ou adoção deficiente ou incompleta de programas de cumprimento normativo.

3. Âmbito de aplicação (*vide artigo 2.º do RGPC*)

Regime esse, que de acordo com o seu âmbito de aplicação é destinado tanto às pessoas coletivas sediadas em Portugal, bem como, às sucursais em território português sediadas no estrangeiro, que empreguem 50 ou mais trabalhadores.

4. Definição de corrupção e infrações conexas (*vide artigo 3.º do RGPC*)

Define-se que corrupção e infrações conexas são exteriorizados como: 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. No entanto, para além dos ilícitos tradicionais previstos no RGPC, quaisquer outros comportamentos (v.g. mobbing, assédio, BCFT, entre outros), não expressamente mencionados, podem, ainda assim, ser comunicados através do canal de denúncias mencionado.

5. Medidas de prevenção da corrupção (*vide artigo 5.º do RGPC*)

Têm-se tomadas medidas de prevenção da corrupção, sempre que as entidades abrangidas, perfilhem a execução de um programa de cumprimento normativo, que no mínimo contenha um plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas (PPR), um código de conduta, um programa de formação e um canal de denúncias. Medidas essas com a finalidade de identificar, prevenir e sancionar atos de corrupção e infrações conexas, consumadas contra ou através da entidade.



6. Responsável pelo Cumprimento Normativo (RCN)

Como garante do controle e da aplicação do programa de cumprimento normativo as entidades em questão designam um responsável pelo cumprimento normativo, devendo em simultâneo ser assegurado que o papel do responsável possa ser realizado de forma independente, permanente e munido de autonomia decisória. Na eventualidade das entidades se encontrarem organizadas em grupo, podem as mesmas nomear um único responsável pelo cumprimento normativo.

7. Plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas (vide artigo 6.º do RGPC)

Incide-se numa das medidas do programa de cumprimento normativo, nomeadamente, o (PPR) Plano de prevenção de riscos, que segundo o mesmo artigo, deve conter toda a sua organização e atividade, incluindo áreas de administração, de direção, operacionais ou de suporte, e que contenha (n.º 1):

- a) A identificação, análise e classificação dos riscos e das situações que possam expor a entidade a atos de corrupção e infrações conexas, incluindo aqueles associados ao exercício de funções pelos titulares dos órgãos de administração e direção, considerando a realidade do setor e as áreas geográficas em que a entidade atua;
- b) Medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos e situações identificados.

Devem também ser incluídas, no PPR, as seguintes temáticas:

- a) As áreas de atividade da entidade com risco de prática de atos de corrupção e infrações conexas;
- b) A probabilidade de ocorrência e o impacto previsível de cada situação, de forma a permitir a graduação dos riscos;
- c) Medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos e situações identificados;
- d) Nas situações de risco elevado ou máximo, as medidas de prevenção mais exaustivas, sendo prioritária a respetiva execução;
- e) A designação do responsável geral pela execução, controlo e revisão do PPR, que pode ser o responsável pelo cumprimento normativo.

Nota: O PPR está subordinado a uma revisão periódica de 3 em 3 anos ou sempre que ocorram alterações nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária da entidade que justifique a revisão dos elementos referidos nos (n.º 1 ou n.º 2).

8. Código de conduta (vide artigo 7.º do RGPC)

O Código de Conduta deve arquitetar o conjunto de princípios, valores e regras de atuação de todos os dirigentes e trabalhadores em matéria de ética profissional, tendo em consideração as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e os riscos de exposição da entidade a estes crimes.



Devem estar reconhecidas no código, como requisito mínimo, as sanções disciplinares que, nos termos da lei, podem ser aplicadas em caso de incumprimento das regras nele contidas e as sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas. Cada infração conexa deve ser acompanhada de um relatório identificativo das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar, nomeadamente no âmbito do sistema de controlo interno previsto no artigo 15.º.

Nota: Aplica-se ao Código de conduta o mesmo período de revisão (3 em 3 anos) ou na eventualidade de se sucederem alterações nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária da entidade que justifique a revisão dos elementos referidos no (n.º 1).

9. Canais de denúncia (vide artigo 8.º do RGPC)

Por último, no que toca às medidas incluídas no programa de cumprimento normativo, retratadas (no n.º 1 artigo 5.º), encontram-se os canais de denúncia presentes no artigo 8.º. Esta medida possibilita às entidades abrangidas, através de canais de denúncia estabelecidos internamente, dar prossecução a denúncias de atos de corrupção e infrações conexas nos termos do disposto na legislação que transpõe 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.

10. Formação e comunicação (vide artigo 9.º do RGPC)

Com o objetivo de efetivar o estatuído no artigo 7.º n.º 1 do RGPC, sobre o conjunto de princípios, valores e regras de atuação de todos os dirigentes e trabalhadores em matéria de ética profissional, tendo em consideração as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e os riscos de exposição da entidade a estes crimes, o artigo 9.º dedica-se à comunicação desses mesmos princípios, valores e regras de atuação aos seus trabalhadores, através da realização de programas de formação internas com vista a que estes conheçam e compreendam as políticas e procedimentos de prevenção da corrupção e infrações conexas implementados.

A formação em análise é realizada de forma proporcional, consoante a menor ou maior exposição que um dirigente ou um trabalhador tenha aos riscos identificados, além disso, as horas de formação são contabilizados como horas contínuas e asseguradas pela entidade patronal.

11. Responsabilidade do órgão de administração ou dirigente (vide artigo 11.º do RGPC)

A finalidade de levar a cabo a implementação dos programas de cumprimento normativo já evidenciados anteriormente no artigo 5.º no presente regime, é da responsabilidade do órgão de administração ou dirigente das entidades abrangidas, tendo sempre em conta a responsabilidade atribuída por lei a outros órgãos, dirigentes ou trabalhadores.

12. Sistema de controlo interno nas entidades públicas (vide artigo 15.º do RGPC)

O RGPC prevê, quando aplicável, a implementação de um sistema interno de controlo nas entidades públicas abrangidas. Implementação essa, sempre feita de forma proporcional com a



natureza, dimensão e complexidade da entidade e da atividade por esta prosseguida, tendo como pilares, modelos adequados de gestão dos riscos, de informação e de comunicação, em todas as áreas de intervenção, designadamente as identificadas no respetivo PPR.

O sistema supramencionado compreende as seguintes práticas; plano de organização, as políticas, os métodos, procedimentos e boas práticas de controlo definidos pelos responsáveis, que na sua totalidade proporcionam o desenvolvimento das atividades de forma ordenada, eficiente e transparente.

13. Procedimentos de controlo interno nas pessoas coletivas de direito privado (vide artigo 17.º do RGPC)

Agora no âmbito das pessoas coletivas de direito privado, quanto aos procedimentos de controlo interno, estipula-se que as entidades abrangidas elaboram os seus procedimentos e mecanismos internos de forma que contenham os principais riscos de corrupção identificados no PPR. Para efeitos de contratação pública os procedimentos e mecanismos de controlo interno devem constar de manuais de procedimentos adequadamente publicitados.

14. Regime contraordenacional (vide artigo 20.º do RGPC)

Quanto às sanções, no âmbito de processos contraordenacionais, as mesmas encontram-se presentes no capítulo IV do regime geral de prevenção da corrupção.

A primeira alusão sancionatória está presente no artigo 20.º, referindo que sem embargo da responsabilidade civil, disciplinar ou financeira a que haja lugar, é havida como contraordenação:

- a) *A não adoção ou implementação do PPR ou a adoção ou implementação de um PPR a que falte algum ou alguns dos elementos referidos nos n.º 1 e n.º 2 do artigo 6.º;*
- b) *A não adoção de um código de conduta ou a adoção de um código de conduta que não considere as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas ou os riscos da exposição da entidade a estes crimes, nos termos do n.º 1 do artigo 7.º;*
- c) *A não implementação de um sistema de controlo interno, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 15.º.*

O n.º 2 do artigo 20.º estabelece as coimas aplicadas às contraordenações suprarreferidas, determinando:

- a) *De € 2000,00 a € 44 891,81, tratando-se de pessoa coletiva ou entidade equiparada;*
- b) *Até € 3740,98, no caso de pessoas singulares.*

Por sua vez, no n.º 3 existe um desdobramento do que se consideram como contraordenações, às seguintes práticas:

- a) *A não elaboração dos relatórios de controlo do PPR nos termos do n.º 4 do artigo 6.º;*
- b) *A não revisão do PPR nos termos do n.º 5 do artigo 6.º;*
- c) *A não publicitação do PPR e dos respetivos relatórios de controlo aos trabalhadores, nos termos do n.º 6 do artigo 6.º;*
- d) *A não comunicação do PPR ou dos respetivos relatórios de controlo nos termos do n.º 7 e 8 do artigo 6.º;*



- e) *A não elaboração do relatório previsto no n.º 3 do artigo 7.º ou a elaboração do relatório sem identificação de algum ou alguns dos elementos previstos nesse número;*
- f) *A não revisão do código de conduta, nos termos do n.º 4 do artigo 7.º;*
- g) *A não publicitação do código de conduta aos trabalhadores, nos termos do n.º 5 do artigo 7.º;*
- h) *A não comunicação do código de ética e dos pertinentes relatórios nos termos dos n.º 6 e 7 do artigo 7.º.*

As coimas aplicadas às contraordenações elencadas no n.º 3, estão expostas no n.º 4, subsequentemente:

- a) *De € 1000,00 a € 25000,00, tratando-se de pessoa coletiva ou entidade equiparada;*
- b) *Até € 2500,00, no caso de pessoas singulares.*

15. Responsabilidade pelas contraordenações (vide artigo 21.º do RGPC)

As pessoas coletivas ou entidades equiparadas são responsáveis pelas contraordenações previstas no referido decreto-lei quando os factos tiverem sido praticados pelos titulares dos seus órgãos, mandatários, representantes ou trabalhadores no exercício das respetivas funções ou em seu nome e por sua conta, todavia, essa responsabilidade está excluída sempre o agente atue contra ordens ou instruções expressas daquela.

Os titulares do órgão de administração ou dirigentes das pessoas coletivas ou entidades equiparadas, o responsável pelo cumprimento normativo, bem como os responsáveis pela direção ou fiscalização de áreas de atividade em que seja praticada alguma contraordenação respondem sempre que pratiquem os factos ou quando, conhecendo ou devendo conhecer a sua prática, não adotem as medidas adequadas para lhes pôr termo imediatamente.

16. Infrações disciplinares e cessação de comissão de serviço (vide artigo 32.º do RGPC)

Não obstante da responsabilidade civil, criminal ou contraordenacional a que haja lugar, sempre que dirigentes das entidades públicas abrangidas pelo presente regime agirem de forma a violarem os deveres previstos nos artigos 6.º, 7.º, 8.º, 13.º e 15.º, incorrem numa infração de natureza disciplinar, punível em conformidade com o Código do Trabalho, aprovado em RGPC à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, ou a LTFP, consoante os casos, podendo determinar a cessação da respetiva comissão de serviço, nos termos do Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Pública, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual.

17. Dever de comunicação (vide artigo 33.º do RGPC)

O dever de comunicação das infrações disciplinares, descritas no artigo 32.º, pelas entidades abrangidas, sobre a violação dos deveres impostos no presente regime, às entidades com competência disciplinar, recai sobre o MENAC ou as inspeções-gerais ou entidades equiparadas e inspeções regionais.



ANEXO II - POLÍTICAS DE WHISTLEBLOWING

A Lei n.º 93/2021, consagra o regime geral de proteção de denunciadores de infrações, através da transposição da “Diretiva de *Whistleblowing*”, aplicando-se ao setor público e privado, sujeitando as entidades/pessoas coletivas obrigadas a construir, por um lado, canais de denúncia internos e, por outro lado, a concretizar medidas específicas de confidencialidade, tratamento de dados pessoais, conservação de denúncias e de proteção e apoio do *whistleblower*.

Este mecanismo, previsto num espectro mais largo de uma política de *compliance* enquanto instrumento de mudança de paradigma de organização das entidades obrigadas, insere-se numa preocupação com a prevenção e luta de fenómenos de criminalidade económica. Pretendendo-se defender a essência da democracia e os seus princípios fundamentais, designadamente os da igualdade, transparência, livre concorrência, imparcialidade, legalidade, integridade e a justa redistribuição de riqueza.

1. Âmbito de aplicação (Vide artigo 2.º da Lei do *Whistleblowing*)

Este regime tem aplicação às seguintes denúncias: a) Contratação pública; b) Serviços, produtos e mercados financeiros e prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo; c) Segurança e conformidade dos produtos; d) Segurança dos transportes; e) Proteção do ambiente; f) Proteção contra radiações e segurança nuclear; g) Segurança dos alimentos para consumo humano e animal, saúde animal e bem-estar animal; h) Saúde pública; i) Defesa do consumidor; j) Proteção da privacidade e dos dados pessoais e segurança da rede e dos sistemas de informação.

Sem prejuízo das áreas de denúncia identificadas, o canal de denúncias pode ser utilizado para comunicação de todas as infrações ocorridas dentro do ambiente da entidades e que, tradicionalmente, eram comunicados juntos dos mecanismos de recursos humanos (BCFT; corrupção; assédio moral e/ou sexual; *mobbing*, entre outros).

2. Conteúdo da denúncia ou divulgação pública (Vide artigo 4.º da Lei do *Whistleblowing*)

Estabelece-se como conteúdo da denúncia ou divulgação pública, as infrações cometidas, que estejam a ser cometidas ou cujo cometimento se possa razoavelmente prever, assim como tal, tentativas de ocultação de tais infrações.

3. Denunciante (Vide artigo 5.º da Lei do *Whistleblowing*)

Abrangidas pela proteção da presente lei e reveladas como denunciadores, estão as pessoas singulares que denunciem ou divulguem publicamente uma infração com fundamento em informações obtidas no âmbito da sua atividade profissional independentemente da natureza da atividade e do setor em que é exercida. O n. 2.º do presente artigo enumera como denunciadores os seguintes: a) Os trabalhadores do setor privado, social ou público; b) Os prestadores de serviços, contratantes, subcontratantes e fornecedores, bem como quaisquer pessoas que atuem sob a sua supervisão e direção; c) Os 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; d) Voluntários e estagiários, remunerados ou não remunerados.

4. Proteção (Vide artigo 6.º da Lei do *Whistleblowing*)

De forma a beneficiar de proteção é imperioso que o denunciante atue de boa-fé, e tenha fundamento sério para crer que as informações são verdadeiras, no momento da denúncia ou da divulgação pública. A presente lei amplifica a sua proteção no n. 4.º aos seguintes casos: a) Pessoa singular que auxilie o denunciante no procedimento de denúncia e cujo auxílio deva ser confidencial, incluindo representantes sindicais ou representantes dos trabalhadores; b) Terceiro que esteja ligado ao denunciante, designadamente colega de trabalho ou familiar, e possa ser alvo de retaliação num contexto profissional; e c) Pessoas coletivas ou entidades equiparadas que sejam detidas ou controladas pelo denunciante, para as quais o denunciante trabalhe ou com as quais esteja de alguma forma ligado num contexto profissional.

5. Meios de denúncia e divulgação pública

5.1- Precedência entre os meios de denúncia e divulgação pública (Vide artigo 7.º da Lei do *Whistleblowing*)

Para efetuar a denúncia, a lei prevê a existência de:

- A) Canais internos;
- B) Canais externos (geridos pelas autoridades competentes); e
- C) Divulgação pública.

5.2- Denúncia Interna (Vide artigos 8.º, 9.º e 10.º da Lei do *Whistleblowing*)

Os canais internos de denúncia são obrigatórios para as entidades do setor privado e do setor público que empreguem 50 ou mais trabalhadores e ainda para as pessoas coletivas que desenvolvam a sua atividade nos domínios dos serviços, produtos e mercados financeiros e prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo ("entidades obrigadas"). Ficam, porém, excluídas desta obrigação as autarquias locais que, não obstante empregarem 50 ou mais trabalhadores, tenham menos de 10.000 habitantes.

Os canais de denúncia interna têm de conter as seguintes características: a) têm de garantir a apresentação e o seguimento seguro de denúncias, a fim de garantir a exaustividade, integridade e conservação da denúncia; b) têm de assegurar a confidencialidade da identidade ou o anonimato dos denunciantes e a confidencialidade da identidade de terceiros mencionados na denúncia; e c) têm de impedir o acesso de pessoas não autorizadas.

5.3- Denúncia Externa (Vide artigos 12.º, 13.º e 14.º da Lei do *Whistleblowing*)

As autoridades com competência para a prossecução das denúncias externas são as seguintes: a) O Ministério Público; b) Os órgãos de polícia criminal; c) O Banco de Portugal; d) As autoridades administrativas independentes; e) Os institutos públicos; f) As inspeções-gerais e entidades



equiparadas e outros serviços centrais da administração direta do Estado dotados de autonomia administrativa; g) As autarquias locais; e h) As associações públicas.

Com o propósito de garantir a exaustividade, a integridade e a confidencialidade da denúncia, impedir o acesso de pessoas não autorizadas e permitir a sua conservação nos termos do artigo 20.º, as autoridades competentes estabelecem canais de denúncia externa, independentes e autónomos dos demais canais de comunicação.

6. Disposições aplicáveis a denúncias internas e externas

6.1- Confidencialidade, tratamento de dados e confidencialidade de denúncias (Vide artigos 18.º e 19.º e 20.º da Lei do *Whistleblowing*)

É de resguardar a identidade do denunciante, bem como as informações que, direta ou indiretamente, permitam deduzir a sua identidade, através da confidencialidade e do acesso restrito às pessoas responsáveis por receber ou dar seguimento a denúncias. Só é possível revelar a identidade do denunciante no decurso de obrigação legal ou de decisão judicial.

6.2- Medidas de Proteção (Vide artigos 21.º, 22.º e 24.º da Lei do *Whistleblowing*)

Quanto às medidas de proteção do denunciante, a lei estabelece, entre outras, as seguintes garantias:

- a) Proibição de retaliação contra o denunciante, incluindo, para o efeito, a inversão do ónus da prova e a presunção de que determinados atos, como sejam alterações de condições de trabalho ou a aplicação de uma sanção disciplinar, quando praticados até dois anos após a denúncia ou a divulgação pública, são motivados pela denúncia ou divulgação pública;
- b) Proteção jurídica nos termos gerais, como a proteção para testemunhas em processo penal;
- c) Não aplicação de responsabilidade disciplinar, civil, contraordenacional ou criminal nos casos de denúncia ou divulgação pública de infrações feitas de acordo com os requisitos impostos pela lei.

7. Contraordenações (Vide artigos 27.º até 29.º da Lei do *Whistleblowing*)

A violação das regras suprarreferidas constitui contraordenação, cujo procedimento compete ao Mecanismo Nacional Anticorrupção, e que podem variar nos seguintes termos:

7.1- Constituem contraordenações **muito graves**, puníveis com coimas de 1 000 € a 25 000 € ou de 10 000 € a 250 000 € consoante o agente seja uma pessoa singular ou coletiva, as seguintes:

- a) Impedir a apresentação ou o seguimento de denúncia de acordo com o disposto no artigo 7.º;
- b) Praticar atos retaliatórios, nos termos do artigo 21.º, contra as pessoas referidas no artigo 5.º ou no n.º 4 do artigo 6.º;



- c) Não cumprir o dever de confidencialidade previsto no artigo 18.º;
- d) Comunicar ou divulgar publicamente informações falsas.

7.2- Constituem contraordenações **graves**, puníveis com coimas de 500 € a 12 500 € ou de 1 000 € a 125 000 €, consoante o agente seja uma pessoa singular ou coletiva, as seguintes:

- a) Não dispor de canal de denúncia interno, nos termos previstos no artigo 8.º e nos n.º 2 e 3 do artigo 9.º;
- b) Dispor de um canal de denúncia interno sem garantias de exaustividade, integridade ou conservação de denúncias ou de confidencialidade da identidade ou anonimato dos denunciadores ou da identidade de terceiros mencionados na denúncia, ou sem regras que impeçam o acesso a pessoas não autorizadas, nos termos do n.º 1 do artigo 9.º;
- c) A receção ou seguimento de denúncia em violação dos requisitos de independência, imparcialidade e de ausência de conflitos de interesse, nos termos previstos no n.º 4 do artigo 9.º;
- d) Dispor de canal de denúncia interno que não garanta a possibilidade de denúncia a todos os trabalhadores, não garanta a possibilidade de apresentar denúncia com identificação do denunciante ou anónima, ou que não garanta a apresentação da denúncia por escrito, verbalmente ou de ambos os modos, nos termos do n.º 1 do artigo 10.º e da primeira parte do n.º 2 do artigo 10.º;
- e) Recusar reunião presencial com o denunciante em caso de admissibilidade de denúncia verbal, nos termos da parte final do n.º 2 do artigo 10.º;
- f) A não notificação ao denunciante da receção da denúncia ou dos requisitos para apresentação de denúncia externa nos termos do n.º 2 do artigo 7.º, no prazo previsto no n.º 1 do artigo 11.º;
- g) A não comunicação ou a comunicação incompleta ou imprecisa ao denunciante dos procedimentos para apresentação de denúncias externas às autoridades competentes, nos termos dos artigos 12.º e 14.º, no prazo previsto no n.º 1 do artigo 11.º;
- h) A não comunicação ao denunciante do resultado da análise da denúncia, se este a tiver requerido, no prazo previsto no n.º 4 do artigo 11.º;
- i) Não dispor de canal de denúncia externa, nos termos do n.º 1 do artigo 13.º;
- j) Dispor de um canal de denúncia externa que não seja independente e autónomo, ou que não assegure a exaustividade, integridade, confidencialidade ou conservação da denúncia, ou que não impeça o acesso a pessoas não autorizadas, nos termos do n.º 1 do artigo 13.º;
- k) Não designar funcionários responsáveis pelo tratamento de denúncias, nos termos do n.º 2 do artigo 13.º;
- l) Não ministrar formação aos funcionários responsáveis pelo tratamento de denúncias, nos termos do n.º 3 do artigo 13.º;
- m) Não analisar, a cada três anos, os procedimentos para receção e seguimento de denúncias, a fim de verificar se são necessárias correções ou se podem ser introduzidas melhorias, nos termos do n.º 4 do artigo 13.º;



- n) Não dispor de canal de denúncia externa que permita, em simultâneo, a apresentação de denúncias por escrito, verbalmente, com identificação do denunciante ou anónimas, nos termos do n.º 1 do artigo 14.º e da primeira parte do (n.º 2 do artigo 14.º);
- o) Recusar reunião presencial com o denunciante, nos termos da parte final do n.º 2 do artigo 14.º;
- p) Não publicar os elementos referidos nas alíneas a) a h) do artigo 16.º em secção separada, facilmente identificável e acessível dos respetivos sítios na Internet;
- q) Não registar ou não conservar a denúncia recebida pelo período mínimo de cinco anos ou durante a pendência de processos judiciais ou administrativos pertinentes à denúncia recebida, nos termos do n.º 1 do artigo 20.º;
- r) Registar as denúncias através dos meios previstos nos n.º 3 e 5 do artigo 20.º, sem consentimento do denunciante;
- s) Não permitir ao denunciante ver, retificar ou aprovar a transcrição ou ata da comunicação ou da reunião, nos termos previstos no n.º 6 do artigo 20.º.



**INSTITUTO
S. JOÃO DE DEUS**

 +351 217 213 300

 sede@isjd.pt

 Rua São Tomás de Aquino, 20
1600-871 Lisboa