

CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA



CERCIGUI

HISTÓRICO DE REVISÕES

DATA	VERSÃO	DESCRIÇÃO	AUTOR
21.04.2010	1	Elaboração do documento	Direção
29.12.2015	2	Revisão do documento	Direção
08.11.2017 a 09.11.2017	3	Revisão do documento	Reunião da Qualidade e Conselho de Administração
17.02.2025	4	Revisão do documento, no âmbito do Regime Geral da Prevenção da Corrupção	Responsável pelo cumprimento normativo Reunião da Equipa Gestão Conselho de Administração

INTRODUÇÃO

A CERCIGUI assume como política organizacional a melhoria contínua dos serviços que presta rumo à excelência e a convicção de que estas preocupações estão intrinsecamente alicerçadas numa conduta ética e responsável. A concretização dos nossos interesses está necessariamente alicerçada no estrito cumprimento dos mais elevados padrões de ética e conduta, que contemplem exigentes comportamentos éticos e deontologicamente responsáveis. Todos aqueles que se relacionam connosco têm interesse legítimo na transparência, no diálogo e na atitude ética da nossa organização e dos nossos colaboradores.

Neste sentido e, atualmente, para atendermos ao Código de Conduta a que se refere mais concretamente o art.º 7º do RGPC, procedemos à atualização do Código de Ética e Conduta adotado anteriormente.

O Código de ética e Conduta apresentou-se desde a sua primeira versão como um instrumento que procura a realização dos princípios, visão e missão da instituição, servindo para orientar as ações, clarificar as responsabilidades e a postura social da instituição perante os diferentes públicos com os quais interage.

Partindo do documento referido, e que já assumia condutas preventivas da corrupção através da adoção de mecanismos de reporte de suspeita de fraude, consideramos incluir as componentes e indicações especialmente previstas no RGPC, seguindo as recomendações/orientações e ao Guia nº1/2023 publicado pelo MENAC, para além das já consideradas anteriormente: as “Bases Gerais do Código de ética da CODEM” (Confederação Nacional para a Deficiência Mental), a Circular Normativa nº 22/UC – UAC/2016 do POISE e a Portaria 60 – A/2015 de 2 de março e posteriores alterações).

Neste enquadramento é através deste instrumento de gestão, revisto e atualizado, que identificamos e assumimos, interna e externamente, os valores éticos ou princípios e as condutas mais adequadas a verificar por todos no exercício e no âmbito das suas funções. Em especial atendendo às normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e aos riscos de exposição da nossa instituição identificados no PPR, apresenta-se como um reforço à nossa cultura e um compromisso de integridade aplicando-se a todos os colaboradores, incluindo os dirigentes e a terceiros que ajam em nome da organização.

A CERCIGUI garante que é uma organização ética que, de forma assumida e objetiva faz dos clientes e da sua participação, o eixo referencial de toda a sua atividade.

Artigo 1º

Objeto e âmbito de aplicação

1. O presente Código estabelece o conjunto de princípios, valores e regras de atuação aplicáveis a todos os membros dos órgãos sociais, diretora executiva, diretores técnicos, coordenadores e responsáveis de serviço, colaboradores, incluindo estagiários, voluntários e outros prestadores de serviços, entre si e com terceiros, em matéria de ética profissional e prevenção da corrupção e infrações conexas conforme previsto no RGPC.
2. Abrange toda a organização, áreas de atividade e funções que são desempenhadas em todos os serviços e respostas sociais, independentemente da posição hierárquica que ocupem.
3. Todas e cada uma das pessoas que integram a CERCIGUI contribuem para o alcance da promoção da inclusão social da pessoa com deficiência de acordo com o Código de Ética. Esta complementariedade só é possível com a construção e manutenção diária de um sistema de valores partilhado que dá sentido e significado a todas as ações.
4. Deverá atender-se à leitura conjunta com os demais manuais, códigos e regulamentos internos em vigor.

Artigo 2º

Responsáveis pela implementação do código

1. Todos os níveis de direção e gestão da CERCIGUI assumem a responsabilidade de dar o exemplo na aplicação do presente código.
2. Os novos colaboradores, deverão declarar no momento da sua admissão, a sua adesão ao presente código, comprometendo-se com os valores, princípios e comportamentos previstos no seu trabalho diário e relacionamento com os colegas, superiores e subordinados.
3. O Responsável pelo Cumprimento Normativo garante e controla a execução do Programa de Cumprimento Normativo, nomeadamente prestará todos os esclarecimentos necessários sobre a aplicação do presente Código e acompanhará o seu cumprimento, apoiado pela diretora executiva, pela gestora da qualidade e todos os diretores técnicos e responsáveis de serviço da organização.

Artigo 3º

Corrupção e Infrações Conexas

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

3. No Anexo I constam os crimes de corrupção e infrações conexas a que devemos atender nos termos dos números anteriores.

Artigo 4º

Risco de Exposição

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

Artigo 5º

Deveres gerais de conduta

1. Sem prejuízo da observância dos deveres estabelecidos no artigo 128º do Código do Trabalho, de outros deveres que lhes sejam legalmente impostos e dos princípios gerais do cooperativismo, os colaboradores da CERCIGUI devem orientar a sua conduta pelo disposto no presente código de conduta, nos procedimentos, regulamentos internos e códigos em vigor na organização.
2. A CERCIGUI assume três domínios de referência ética: o respeito pela pessoa com deficiência/incapacidade, o respeito pela família e o respeito pela organização.
3. Relativamente aos clientes deverá ter-se especialmente em conta a *Carta dos Direitos e Deveres dos Clientes* adotada pela CERCIGUI.
4. A CERCIGUI reprovava e rejeita todas as formas de corrupção e infrações conexas, assumindo-se a tolerância zero perante quaisquer indícios ou manifestações deste fenómeno.

Artigo 6º

Valores e Princípios

1. Na concretização de uma sociedade mais inclusiva, a CERCIGUI rege a sua atuação pelos seguintes valores e princípios:
 - a) **Respeito/Ética** - Trabalhar de forma transparente, indo ao encontro da condição e características específicas dos clientes e suas famílias, que apoiamos, e dos todos os colaboradores;
 - b) **Cooperação** - Colaborar inter e intra institucionalmente no sentido de alcançar os objetivos comuns subjacentes à atuação dos colaboradores;
 - c) **Confiança** - Criar um ambiente em que todos os colaboradores e clientes se sintam bem, inspirando-nos sempre na generosidade, partilha e respeito pelas especificidades de cada um.

- d) **Confidencialidade** - Guardar absoluto sigilo de todos os factos e informações relativos à vida da organização, designadamente as que respeitam ao direito à privacidade das pessoas, de que tenham conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas.
 - e) **Rigor** - Tomar decisões com base em factos e executar tarefas e registos conforme definido nos procedimentos.
 - f) **Privacidade** - Respeitar os espaços e tempos afetos à fruição dos utentes.
 - g) **Integridade** - Respeitar os deveres e os direitos de todas as partes interessadas e as regras organizacionais de conduta.
 - h) **Solidariedade** - Assumir a interdependência e a ajuda recíproca para a garantia da qualidade dos serviços.
 - i) **Responsabilidade** - Agir de acordo com a missão, as políticas e os requisitos do cargo a justificarem as suas ações.
 - j) **Inovação** - Encontrar novas soluções para as necessidades sociais, com objetivo de resolver problemas de exclusão social, de falta de qualidade de vida e de falta de participação cívica e democrática, encontrando novas soluções e reinventando as atuais para que tenham mais qualidade, mais impacto e mais eficiência.
1. E pelos seguintes princípios:
- a) Controlo da informação
 - b) Transparência da ação
 - c) Interação Sensata
 - d) Cumprimento de normas legais e regulamentares
 - e) Individualidade
 - f) Sinergia
 - g) Pertença
 - h) Não Lucratividade
 - i) Sustentabilidade
 - j) Melhoria Contínua
 - k) Princípio da prevenção, deteção e correção de irregularidades/Fraudes

Artigo 7º

Respeito/ética e Individualidade

Para concretizar o valor do Respeito/ética e o princípio da individualidade, os colaboradores em exercício de funções na CERCIGUI devem:

- a) Respeitar a individualidade de cada cliente, não exercendo qualquer forma de discriminação, bem como qualquer forma de assédio sexual ou psicológico, de conduta verbal ou física de humilhação, de coação ou ameaça.

- b) Promover a autoestima de cada cliente como forma de incentivar a sua autonomia e a sua plena e ativa participação.
- c) Apoiar o cliente na gestão dos seus bens e recursos, valorizando as suas tomadas de decisão e respeitando as suas opções.
- d) Assegurar que, caso a fragilidade dos clientes não permita a participação ativa no seu projeto de vida, as decisões sejam tomadas pela família ou representante, em conformidade com as suas reais necessidades e desejos.
- e) Assegurar que, caso a fragilidade dos clientes não permita a participação ativa no seu projeto de vida, as decisões sejam tomadas pela família ou representante, em conformidade com as suas reais necessidades e desejos.
- f) Tratar todos os clientes com respeito e dignidade, com educação e cortesia, adotando uma linguagem clara e delicada, adaptada às suas características individuais.
- g) Salvar o bom nome e interesses da CERCIGUI na prossecução da sua missão, cumprindo de forma leal e competente as suas responsabilidades.
- h) A CERCIGUI promove uma cultura organizacional de respeito, lealdade, cooperação, confiança, transparência e integridade, em contexto interno e nas relações institucionais ou funcionais com terceiros.
- i) A CERCIGUI não tolera comportamentos discriminatórios ou ofensivos, seja em razão da raça, etnia, sexo, idade, deficiência física, convicção religiosa, opinião, filiação política, condenando ainda qualquer forma de assédio sexual ou moral, de conduta verbal ou física de humilhação, de coação ou de ameaça nem quaisquer práticas de assédio em contexto laboral. Deve atender-se ao disposto no código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho em vigor.

Artigo 8º

Cooperação e Sinergia

Para concretizar o valor da Cooperação e o princípio da Sinergia, os colaboradores em exercício de funções na CERCIGUI devem:

- a) Valorizar o papel e a participação da família na promoção das competências e direitos do cliente, contribuindo para a sua formação e facultando-lhe informação.
- b) Valorizar a família como agente ativo do processo de mudança recebendo informação e formação que possa potenciar a sua participação.
- c) Incentivar a participação da família em espaços de debate e partilha promovidos pela organização e pela comunidade.
- d) Assumir a qualidade e competência das intervenções protagonizadas como uma incumbência ética, desenvolvendo mecanismos adequados de avaliação e monitorização da dimensão qualitativa e eficácia da ação desenvolvida.

- e) Colaborar com os profissionais facultando-lhes toda a informação relevante para adequação da intervenção.
- f) Cooperar com organizações congéneres na busca de sinergias.
- g) Estimular as estruturas da comunidade para a adoção de práticas mais inclusivas.

Artigo 9º

Confiança e Pertença

Para concretizar o valor da Confiança e o princípio da Pertença, os colaboradores em exercício de funções na CERCIGUI devem:

- a) Favorecer um bom ambiente de trabalho, através da colaboração e cooperação, do respeito e do espírito de equipa.
- b) Dar atenção a todos os clientes, fazendo com que se sintam parte da “família CERCIGUI”.
- c) Valorizar e acolher os voluntários e outros profissionais que prestem à CERCIGUI, fazendo-os sentir como parte integrante da equipa.
- d) A CERCIGUI promove o canal de denúncia interna que permite relatos individuais de boa-fé (incluindo o relato de forma anónima) sobre tentativas, suspeitas e prática de atos de corrupção e infrações conexas, assegurando a proteção do denunciante.
- e) As infrações relativas a atos de corrupção e infrações conexas cometidas ou cujo cometimento se possa razoavelmente prever, bem como tentativas de ocultação podem ser denunciadas através do canal de denúncias interna, se o denunciante considerar face à circunstância que é o meio mais adequado.

Artigo 10º

Confidencialidade e Controlo da Informação

Para concretizar o valor da confidencialidade e o princípio do controlo da informação, os colaboradores em exercício de funções na CERCIGUI devem:

- a) Aceder apenas a informação estritamente necessária para o exercício das suas funções, cumprindo os procedimentos instituídos.
- b) Garantir que apenas têm acesso aos dados pessoais dos clientes, os familiares/responsáveis ou os representantes legais que façam prova dessa qualidade.
- c) Garantir a transmissão de informação dos clientes nos espaços devidos (salas ou gabinetes).
- d) Garantir a não divulgação de informações sobre a vida íntima e privada dos clientes e/ou das suas famílias.
- e) Guardar os processos individuais em local próprio de acesso restrito aos que deles necessitam.
- f) Garantir que a informação em suporte informático é protegida por palavra passe a não revelação da mesma, de uso pessoal e intransmissível.
- g) Assinar um Termo de confidencialidade, mediante modelo próprio (Anexo V).

- h) Quando se tome conhecimento ou se aceda a dados pessoais de pessoas singulares ficam obrigados a respeitar o Regime Geral da Proteção de Dados, utilizando os dados apenas quanto aos fins a que são propostos e no âmbito das funções que exercem.
- i) Devem observar e zelar pela confidencialidade e sigilo sobre todos os factos, informações ou documentos cujo conhecimento advenha do exercício das respetivas funções.
- j) Todos deverão ter especial atenção e cuidado quanto à utilização das contas de endereço eletrónico institucional ou profissional para questões e assuntos de natureza estritamente pessoal ou particular, bem como evitar a partilha de passwords de acesso aos sistemas informáticos e plataformas de informação dos serviços, incluindo na partilha de informações relativamente a matérias reservadas ou com algum grau de confidencialidade.

Artigo 11º

Rigor e Transparência da ação

Para concretizar o valor do rigor e o princípio da transparência da ação, os colaboradores em exercício de funções na CERCIGUI devem:

- a) Valorizar a formação e o conhecimento como condição indispensável à qualidade do desempenho da função.
- b) Participar nas sessões de formação/informação internas e externas e manter-se atualizado profissionalmente.
- c) Garantir a evidência da execução das tarefas através do registo de todas as informações relevantes.
- d) Garantir a colaboração da família na atualização da informação e na aquisição de conhecimentos.
- e) Os membros dos Órgãos sociais e a Diretora Executiva devem exercer as suas funções, conhecendo os seus deveres em respeito com os princípios e valores da CERCIGUI, assumindo a responsabilidade de dar o exemplo na sua aplicação. O Conselho de Administração assume ainda o compromisso de promoção de iniciativas de sensibilização e aprofundamento ético na organização.
- f) Cada trabalhador/colaborador/estagiário/voluntário deve exercer as suas funções, conhecendo os seus deveres em respeito com os princípios e valores da CERCIGUI no seu trabalho diário e relacionamento com colegas, superiores, subordinados e clientes.
- g) No exercício das funções e do cargo, o uso de dinheiro, bens móveis ou imóveis da CERCIGUI é limitado ao propósito que lhe é atribuído.
- h) A utilização, manutenção e acondicionamento ou estacionamento dos equipamentos, instalações, maquinarias, veículos de serviço e outros bens patrimoniais da CERCIGUI ou à sua guarda, deve respeitar e depende do exercício das funções ou por causa delas, não se permitindo a sua utilização por terceiros. Deve respeitar-se as normas internas de utilização, requisições e registos a efetuar para a sua utilização.



- i) Deve assegurar-se a moderação no gasto de recursos e recursos energéticos, i.e. uma racionalização dos recursos materiais, tecnológicos e financeiros, utilizando-os de forma eficiente e para alcançar os objetivos da organização, nunca os utilizando em proveito pessoal ou de terceiros.
- j) Em questões relacionadas com a atividade e imagem pública da CERCIGUI, os dirigentes ou colaboradores enquanto tal, devem abster-se de conceder entrevistas, fornecer informações ou publicações nas redes sociais, exceto quando mandatados para tal.
- k) A CERCIGUI adota boas práticas de contabilidade, de acordo com as normas legais de contabilidade aplicáveis ao setor. Assim como os controlos financeiros, contabilísticos e administrativos que contribuam para a prevenção da corrupção.
- l) Deve pautar-se pela transparência no funcionamento e rigor na prestação de contas, agindo-se de forma profissional, ética, com responsabilidade em obediência ao quadro legal e aos bons costumes. O trabalho realizado deve ser credível, objetivo e organizado.
- m) As contribuições dos clientes atendem ao cálculo das participações, nos termos estabelecidos nos acordos de cooperação e regulamentos.
- n) Deve dar-se preferência, sempre que possível, aos demais meios de pagamento disponíveis em detrimento do pagamento em numerário.
- o) A CERCIGUI contratará com os seus fornecedores de forma concorrencial, aplicando-se os princípios e os procedimentos de contratação pública, legislação aplicável, o presente Código e a legislação existente em matéria de prevenção de corrupção e infrações conexas.
- p) A fim de identificar possíveis conflitos de interesses, a CERCIGUI implementará procedimentos de avaliação prévia do risco relativamente a terceiros que ajam em seu nome, a fornecedores e a clientes.
- q) No recebimento de donativos efetuados a favor da CERCIGUI deve atender-se ao respetivo enquadramento e tratamento legal aplicável.
- r) Os patrocínios ou parcerias apenas seguem o fim a que se destinam nos respetivos protocolos.

Artigo 12º

Privacidade e Interação sensata

Para concretizar o valor da privacidade e o princípio da interação sensata, os colaboradores em exercício de funções na CERCIGUI devem:

- a) Promover por todas as vias o direito à privacidade de cada cliente, na rejeição e proibição de situações que coloquem em causa a sua intimidade.
- b) Salvar a privacidade do cliente respeitando o seu tempo e o seu espaço.

Artigo 13 º

Integridade e Cumprimento de Normas Legais e regulamentares

Para concretizar o valor da integridade e o princípio do Cumprimento de Normas Legais e regulamentares, os colaboradores em exercício de funções na CERCIGUI devem:

- a) Consagrar em regulamento a proibição de normas, atitudes ou comportamentos atentatórios dos direitos dos clientes.
- b) Promover a autonomia do cliente em todas as circunstâncias, criando espaços, ferramentas e incentivando práticas que promovam a qualidade de vida e a participação.
- c) Ajustar a comunicação de modo a possibilitar aos clientes o acesso à informação e ao conhecimento.
- d) Defender em todas as circunstâncias os direitos e dignidade dos clientes, denunciando as situações em que estes possam estar em causa.
- e) Favorecer a autonomia e a inclusão da pessoa, respeitando a vontade e expectativas e promovendo a sua participação na tomada de decisões em matérias que lhe digam respeito.
- f) Respeitar os direitos dos colaboradores/colaboradores.
- g) As condutas devem seguir critérios de honestidade pessoal e profissional, atuando de acordo com a missão da CERCIGUI.
- h) É expressamente proibido, todos e qualquer comportamento que seja/possa ser enquadrado legalmente na prática de crimes de corrupção ou de infrações conexas previstos na legislação supramencionada e constantes do anexo I.
- i) Deve pautar-se pelo tratamento e respeito das pessoas de forma ponderada, solidária, imparcial e justa, não beneficiando ou prejudicando qualquer pessoa ou entidade por fatores que causem eventuais desigualdades de oportunidades ou tratamento.
- j) No exercício da atividade da CERCIGUI caso existam interações com funcionários públicos, administrativos, agentes governamentais e demais organismos públicos, nacionais ou estrangeiros, tais interações devem ser pautadas pela maior retidão, transparência bem como pelo estrito cumprimento de todas as normas legais e deveres deontológicos aplicáveis, e das disposições do presente Código.
- k) Os fornecedores não deverão aceitar ou oferecer presentes, vantagens, favores ou disposições a título gratuito que tenham por objeto influenciar de maneira imprópria as suas relações comerciais, profissionais ou administrativas na nossa organização.
- l) Os subsídios, comparticipações e financiamentos públicos ou particulares apenas servem os fins a que se destinam por lei ou acordo.

Artigo 14º

Solidariedade e Não Lucratividade

Para concretizar o valor da Solidariedade e o princípio da Não Lucratividade, os colaboradores em exercício de funções na CERCIGUI devem:

- a) Dar prioridade às situações de maior necessidade.
- b) Estar vigilantes e reportar situações de necessidade detetadas no exercício das suas funções e/ou fora delas.
- c) Auxiliar de forma desinteressada e movida pela convicção da justiça, igualdade e determinação, na atenuação dos problemas dos seus clientes, conscientes que enquanto cidadãos são também parte desses problemas.

Artigo 15º

Responsabilidade e Sustentabilidade

Para concretizar o valor da Responsabilidade e o princípio da Sustentabilidade, os colaboradores em exercício de funções na CERCIGUI devem:

- a) Prestar um serviço de qualidade, de acordo com as responsabilidades inerentes à função.
- b) Aplicar os conhecimentos e competências na concretização da missão, assumindo a qualidade da ação como referência profissional.
- c) Desenvolver mecanismos de medição de qualidade e da eficácia dos serviços.
- d) Os colaboradores devem adotar as melhores práticas de proteção ambiental, adotando-se as medidas de sustentabilidade e gestão ambiental definidas na organização, nomeadamente na utilização eficiente dos recursos, através da reciclagem, poupança e reutilização dos mesmos.

Artigo 16º

Inovação e Melhoria Contínua

Para concretizar o valor da Inovação e o princípio da melhoria contínua, os colaboradores em exercício de funções na CERCIGUI devem:

- a) Desenvolver a capacidade criativa, aplicando-a em novas ideias e projetos.
- b) Aplicar soluções para a resolução autónoma de problemas.
- c) Sugerir e procurar estratégias (ex.: ações formativas) para melhorar o desempenho.
- d) Contribuir para a prestação de um serviço diferenciador.

Artigo 17º

Conflito de Interesses

1. Os dirigentes ou colaboradores devem identificar e renunciar a quaisquer situações de potencial ou efetivo risco de conflito de interesses.
2. Assim caso se encontrem ou prevejam que podem vir a encontrar-se numa situação de conflito de interesses, devem comunicar a situação ao superior hierárquico, mediante modelo próprio (Anexo II) ou, na falta deste, ao responsável pelo cumprimento normativo que tomará as medidas necessárias.
3. Existe risco potencial de conflito de interesses sempre que no exercício das suas funções sejam chamados a intervir em decisões ou situações que envolvam, direta ou indiretamente, organizações com que colaborem ou tenham colaborado, ou pessoas a que estejam ou tenham ligações por parentesco, afinidade ou amizade. Assim como exista ou venha a existir um interesse privado/pessoal que possa comprometer a sua imparcialidade e objetividade no exercício das suas funções.
4. Em caso algum, o trabalhador/dirigente deverá utilizar a sua posição para obter qualquer tipo de vantagens para si ou para outros ou aceitar ofertas ou benefícios fora dos casos previstos no artigo seguinte.
5. No âmbito da Contratação Pública sempre que intervenham nos procedimentos, os membros do Conselho de Administração, a Diretora Executiva e Colaboradores assinarão uma declaração de inexistência de conflitos de interesses mediante modelo próprio, seguindo de perto o modelo da portaria referido no nº2 do artigo 13º do RGPC. Assim como sempre que se encontrem ou prevejam que podem vir a encontrar-se numa situação de conflito de interesses, devem comunicar a situação ao superior hierárquico, ou, na falta deste, ao responsável pelo cumprimento normativo que tomará as medidas necessárias.

Artigo 18 º

Ofertas e outros benefícios

1. Aos dirigentes e colaboradores apenas poderão ser realizadas e recebidas ofertas ou benefícios que se enquadrem nas condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.
2. Um benefício é considerado socialmente aceitável se for oferecido como sinal de educação e boas maneiras, conforme os usos e costumes locais, na medida em que esse benefício esteja relacionado com a atividade profissional e não tenha intenção ou propósito de persuadir ou obter um tratamento preferencial ou vantagem ilegítima do destinatário ou de influenciar indevidamente o seu comportamento.
3. Nos termos do número anterior, o destinatário deve comunicar internamente ao seu superior, mediante modelo próprio (Anexo III), incluindo uma breve explicitação objetiva da circunstância verificada e da sua admissibilidade, mantendo-se um registo de todas as situações desta natureza como reforço e aprofundamento da confiança e da transparência.
4. É proibido aos dirigentes e colaboradores, o recebimento de presentes, hospitalidades ou outro tipo de benefícios, que se revelem claramente inadequados, sobretudo de valor manifestamente elevado

(superior a €150,00), ou que, de algum modo, e independentemente do seu valor intrínseco, sejam objetivamente suscetíveis de condicionar o exercício pleno da função, incluindo quanto aos deveres de isenção, transparência e integridade, que são próprios e inerentes ao exercício íntegro de funções numa organização.

5. É proibido o recebimento de bens que possam ser considerados ou ter intenção de subornos, independentemente do seu valor e materialidade, dado que condicionam os deveres de isenção, transparência e integridade próprios do exercício de funções na CERCIGUI, para lá de consubstanciarem a prática de crimes.
6. Todos os convites pessoais que impliquem a participação durante o horário de trabalho ou qualquer iniciativa ou evento que implique o nome da CERCIGUI deverão ser comunicados e autorizados pelo Conselho de Administração.

Artigo 19º

Acumulação de funções

1. Os colaboradores em exercício de funções na CERCIGUI podem exercer outras funções públicas ou privadas nas situações em que a lei expressamente o admita e desde que a acumulação seja compatível, prévia e devidamente comunicada ao Conselho de Administração mediante modelo próprio (Anexo II).
2. A acumulação de funções não pode gerar ou potenciar situações de conflito de interesses relativamente aos serviços prestados na CERCIGUI e aos clientes na organização.
3. Atividades profissionais que não concorram com o tempo a ser dedicado e que não gerem conflito de interesses não sofrem objeção.

Artigo 20.º

Sanções Disciplinares

1. Em caso de incumprimento/violação das regras de conduta, nos termos da lei, podem ser aplicadas sanções disciplinares.
2. Dentro da responsabilidade disciplinar, dependendo do grau de culpa do infrator e da gravidade da infração, poderá dar lugar à abertura de um processo disciplinar e à aplicação de uma das seguintes sanções disciplinares, nos termos do artigo 328º do Código de Trabalho:
 - a) Repreensão;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Sanção pecuniária;
 - d) Perda de dias de férias;
 - e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
 - f) Despedimento com justa causa (sem indemnização ou compensação);

3. A aplicação das sanções deve respeitar os limites previstos naquele artigo.

Artigo 21º

Sanções Criminais

(Consequências jurídicas dos crimes)

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

Artigo 22º

Infrações

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

Artigo 23º

Revisão e atualização

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

Artigo 24º

Mecanismo de controlo e avaliação

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

Artigo 25º

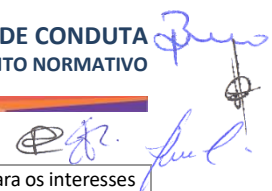
Publicidade

A CERCIGUI assegura a publicidade do presente Código de Conduta aos seus colaboradores através de:

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

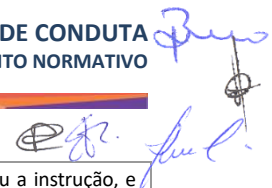
Anexo I – Crimes de corrupção e infrações conexas

CRIMES	PREVISÃO LEGAL
Corrupção Ativa Artigo 374.º do Código Penal	"1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial com o fim indicado no n.º 1 do artigo 373.º, é punido com pena de prisão de um a cinco anos . 2 - Se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º, o agente é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias . 3 - A tentativa é punível. "
Corrupção Passiva Artigo 373.º do Código Penal	"1 - O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos . 2 - Se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos. "
Recebimento e oferta indevidos de vantagem Artigo 372º do CP	"1- O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias . 2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias . 3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes."
Peculato Artigo 375.º do Código Penal	"1 - O funcionário que ilegitimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos , se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal. 2 - Se os valores ou objetos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa . 3 - Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objetos referidos no n.º 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa , se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal."
Peculato de uso Artigo 376.º do Código Penal	"1 - O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias . 2 - Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afetado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias. "
Participação económica em negócio Artigo 377.º do Código Penal	"1 - O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos . 2 - O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de ato jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias . 3 - A pena prevista no número anterior é também aplicável ao funcionário que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado



	de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados."
Concussão Artigo 379º do Código Penal	"1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias , se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal. 2 - Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos , se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal."
Abuso de poder Artigo 382º 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, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa , se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal."
Branqueamento Artigo 368ºA do Código Penal	"1 - Para efeitos do disposto nos números seguintes, consideram-se vantagens os bens provenientes da prática, sob qualquer forma de comparticipação, de factos ilícitos típicos puníveis com pena de prisão de duração mínima superior a seis meses ou de duração máxima superior a cinco anos ou, independentemente das penas aplicáveis, de factos ilícitos típicos de: (...) k) Tráfico de influência, recebimento indevido de vantagem, corrupção, peculato, participação económica em negócio, administração danosa em unidade económica do setor público, fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, ou corrupção com prejuízo do comércio internacional ou no setor privado; 2 - Consideram-se igualmente vantagens os bens obtidos através dos bens referidos no número anterior. 3 - Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal, é punido com pena de prisão até 12 anos . 4 - Na mesma pena incorre quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos. 5 - Incorre ainda na mesma pena quem, não sendo autor do facto ilícito típico de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade. 6 - A punição pelos crimes previstos nos nºs 3 a 5 tem lugar ainda que se ignore o local da prática dos factos ilícitos típicos de onde provenham as vantagens ou a identidade dos seus autores, ou ainda que tais factos tenham sido praticados fora do território nacional, salvo se se tratar de factos lícitos perante a lei do local onde foram praticados e aos quais não seja aplicável a lei portuguesa nos termos do artigo 5.º 7 - O facto é punível ainda que o procedimento criminal relativo aos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens depender de queixa e esta não tiver sido apresentada. 8 - A pena prevista nos n.ºs 3 a 5 é agravada em um terço se o agente praticar as condutas de forma habitual ou se for uma das entidades referidas no artigo 3.º ou no artigo 4.º da Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto, e a infração tiver sido cometida no exercício das suas atividades profissionais. 9 - Quando tiver lugar a reparação integral do dano causado ao ofendido pelo facto ilícito típico de cuja prática provêm as vantagens, sem dano ilegítimo de terceiro, até ao início da audiência de julgamento em 1.ª instância, a pena é especialmente atenuada. 10 - Verificados os requisitos previstos no número anterior, a pena pode ser especialmente atenuada se a reparação for parcial. 11 - A pena pode ser especialmente atenuada se o agente auxiliar concretamente na recolha das provas decisivas para a identificação ou a captura dos responsáveis pela prática dos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens. 12 - A pena aplicada nos termos dos números anteriores não pode ser superior ao limite máximo da pena mais elevada de entre as previstas para os factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens."
Tráfico de Influência Artigo 335º do Código Penal	"1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira, é punido: a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos , se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável;

	<p>b) Com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável.</p> <p>2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas no número anterior:</p> <p>a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa;</p> <p>b) Para os fins previstos na alínea b), é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.</p> <p>3 - A tentativa é punível.</p> <p>4 - É correspondentemente aplicável o disposto no artigo 374.º-B.”</p>
<p>Dispensa ou atenuação de pena Artigo 374.º-B</p>	<p>“1 - O agente é dispensado de pena sempre que tiver denunciado o crime antes da instauração de procedimento criminal e, nas situações previstas:</p> <p>a) No n.º 1 do artigo 373.º, não tenha praticado o ato ou omissão contrários aos deveres do cargo para o qual solicitou ou aceitou a vantagem e restitua ou repudie voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, restitua o seu valor;</p> <p>b) No n.º 1 do artigo 372.º e no n.º 2 do artigo 373.º, restitua ou repudie voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, restitua o seu valor;</p> <p>c) No n.º 1 do artigo 374.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou ao terceiro antes da prática do ato ou da omissão contrários aos deveres do cargo;</p> <p>d) No n.º 2 do artigo 372.º e no n.º 2 do artigo 374.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou ao terceiro.</p> <p>2 - O agente pode ser dispensado de pena sempre que, durante o inquérito ou a instrução, e verificando-se o disposto nas alíneas do n.º 1, conforme aplicável, tiver contribuído decisivamente para a descoberta da verdade.</p> <p>3 - A dispensa de pena abrange os crimes que sejam efeito dos crimes previstos nos artigos 372.º a 374.º, ou que se tenham destinado a continuar ou a ocultar estes crimes ou as vantagens provenientes dos mesmos, desde que o agente os tenha denunciado ou tenha contribuído decisivamente para a sua descoberta.</p> <p>4 - Ressalvam-se do disposto no número anterior os crimes praticados contra bens eminentemente pessoais.</p> <p>5 - A pena é especialmente atenuada se, até ao encerramento da audiência de julgamento em primeira instância, o agente colaborar ativamente na descoberta da verdade, contribuindo de forma relevante para a prova dos factos.</p> <p>6 - A dispensa e a atenuação da pena não são excluídas nas situações de agravação previstas no artigo 374.º-A.”</p>
<p>Corrupção com prejuízo do comércio internacional (artigo 7º, Lei nº 20/2008, de 21 de abril)</p>	<p>“Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a funcionário, nacional, estrangeiro ou de organização internacional, ou a titular de cargo político, nacional ou estrangeiro, ou a terceiro com conhecimento daqueles, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para obter ou conservar um negócio, um contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional, é punido com pena de prisão de um a oito anos.”</p>
<p>Corrupção passiva no setor privado Artigo 8º Lei nº 20/2008, de 21 de abril</p>	<p>“1 - O trabalhador do sector privado que, por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.</p> <p>2 - Se o ato ou omissão previsto no número anterior for idóneo a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, o agente é punido com pena de prisão de um a oito anos.”</p>
<p>Corrupção ativa no setor privado Artigo 9º Lei nº 20/2008, de 21 de abril</p>	<p>“1 - Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a pessoa prevista no artigo anterior, ou a terceiro com conhecimento daquela, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para prosseguir o fim aí indicado é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.</p> <p>2 - Se a conduta prevista no número anterior visar obter ou for idónea a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, o agente é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.</p> <p>3 - A tentativa é punível.”</p>
<p>Atenuação especial e dispensa de pena</p>	<p>“1 - O agente é dispensado de pena sempre que tiver denunciado o crime antes da instauração de procedimento criminal e, nas situações previstas:</p> <p>a) No artigo 7.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou titular de cargo político;</p> <p>b) No artigo 8.º, não tenha praticado o ato ou omissão contrário aos seus deveres funcionais para o qual solicitou ou aceitou a vantagem e restitua ou repudie voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, restitua o seu valor;</p> <p>c) No artigo 9.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao trabalhador do setor privado, antes da prática do ato ou da omissão contrários aos seus deveres funcionais.</p>



<p>artigo 5º Lei n.º 20/2008, de 21 de abril</p>	<p>2 - O agente pode ser dispensado de pena sempre que, durante o inquérito ou a instrução, e verificando-se o disposto nas alíneas do n.º 1, conforme aplicável, tiver contribuído decisivamente para a descoberta da verdade.</p> <p>3 - A dispensa de pena abrange os crimes que sejam efeito dos crimes previstos nos artigos 7.º a 9.º, ou que se hajam destinado a continuar ou a ocultar estes crimes ou as vantagens dos mesmos provenientes, desde que o agente os tenha denunciado ou tenha contribuído decisivamente para a sua descoberta.</p> <p>4 - Ressalva-se do disposto no número anterior os crimes praticados contra bens eminentemente pessoais.</p> <p>5 - A pena é especialmente atenuada se, até ao encerramento da audiência de julgamento em primeira instância, o agente colaborar ativamente na descoberta da verdade, contribuindo de forma relevante para a prova dos factos."</p>
<p>Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção Artigo 36º DL n.º 28/84, de 20 de janeiro</p>	<p>"1 - Quem obtiver subsídio ou subvenção:</p> <p>a) Fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexatas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção;</p> <p>b) Omitindo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão;</p> <p>c) Utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexatas ou incompletas;</p> <p>será punido com prisão de 1 a 5 anos e multa de 50 a 150 dias.</p> <p>2 - Nos casos particularmente graves, a pena será de prisão de 2 a 8 anos.</p> <p>3 - Se os factos previstos neste artigo forem praticados em nome e no interesse de uma pessoa coletiva ou sociedade, exclusiva ou predominantemente constituídas para a sua prática, o tribunal, além da pena pecuniária, ordenará a sua dissolução.</p> <p>4 - A sentença será publicada.</p> <p>5 - Para os efeitos do disposto no n.º 2, consideram-se particularmente graves os casos em que o agente:</p> <p>a) Obtém para si ou para terceiros uma subvenção ou subsídio de montante consideravelmente elevado ou utiliza documentos falsos;</p> <p>b) Pratica o facto com abuso das suas funções ou poderes;</p> <p>c) Obtém auxílio do titular de um cargo ou emprego público que abusa das suas funções ou poderes.</p> <p>6 - Quem praticar os factos descritos nas alíneas a) e b) do n.º 1 com negligência será punido com prisão até 2 anos ou multa até 100 dias.</p> <p>7 - O agente será isento de pena se:</p> <p>a) Espontaneamente impedir a concessão da subvenção ou do subsídio;</p> <p>b) No caso de não serem concedidos sem o seu concurso, ele se tiver esforçado espontânea e seriamente para impedir a sua concessão.</p> <p>8 - Consideram-se importantes para a concessão de um subsídio ou subvenção os factos:</p> <p>a) Declarados importantes pela lei ou entidade que concede o subsídio ou a subvenção;</p> <p>b) De que dependa legalmente a autorização, concessão, reembolso, renovação ou manutenção de uma subvenção, subsídio ou vantagem daí resultante."</p>
<p>Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado Artigo 37º DL n.º 28/84, de 20 de janeiro</p>	<p>"1 - Quem utilizar prestações obtidas a título de subvenção ou subsídio para fins diferentes daquelas a que legalmente se destinam será punido com prisão até 2 anos ou multa não inferior a 100 dias.</p> <p>2 - Com a mesma pena será punido quem utilizar prestação obtida a título de crédito bonificado para um fim diferente do previsto na linha de crédito determinada pela entidade legalmente competente.</p> <p>3 - A pena será a de prisão de 6 meses a 6 anos e multa até 200 dias quando os valores ou danos causados forem consideravelmente elevados.</p> <p>4 - Se os factos previstos neste artigo forem praticados reiteradamente em nome e no interesse de uma pessoa coletiva ou sociedade e o dano não tiver sido espontaneamente reparado, o tribunal ordenará a sua dissolução.</p> <p>5 - A sentença será publicada."</p>
<p>Fraude na obtenção de crédito Artigo 38º DL n.º 28/84, de 20 de janeiro</p>	<p>"1 - Quem ao apresentar uma proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições de um crédito destinado a um estabelecimento ou empresa:</p> <p>a) Prestar informações escritas inexatas ou incompletas destinadas a acreditá-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido;</p> <p>b) Utilizar documentos relativos à situação económica inexatos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens;</p> <p>c) Ocultar as deteriorações da situação económica entretanto verificadas em relação à situação descrita aquando do pedido de crédito e que sejam importantes para a decisão sobre o pedido;</p> <p>será punido com prisão até 3 anos e multa até 150 dias.</p> <p>2 - Se o agente, atuando pela forma descrita no número anterior, obtiver crédito de valor consideravelmente elevado, a pena poderá elevar-se até 5 anos de prisão e até 200 dias de multa.</p> <p>3 - No caso do número anterior, se o crime tiver sido cometido em nome e no interesse de pessoa coletiva ou sociedade, o tribunal poderá ordenar a dissolução destas.</p> <p>4 - O agente será isento de pena:</p> <p>a) Se espontaneamente impedir que o credor entregue a prestação pretendida;</p> <p>b) Se, no caso de a prestação não ter sido entregue sem o seu concurso, se tiver esforçado com anterioridade séria e espontaneamente para impedir a entrega.</p> <p>5 - A sentença será publicada."</p>

Restituição de quantias (artigo 39º)	"Além das penas previstas nos artigos 36.º e 37.º, o tribunal condenará sempre na total restituição das quantias ilicitamente obtidas ou desviadas dos fins para que foram concedidas."
---	--

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

Nome: _____

Cargo/função: _____

Motivo da comunicação: _____

Breve explicitação: _____

Conforme aplicável:

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

Data e assinatura:

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

Nome: _____

Cargo/função: _____

Circunstância verificada (breve explicação): _____

Admissibilidade à luz do Código de Conduta: _____

Data e assinatura:

Anexo IV- Minuta de Relatório de Infrações

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

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

Data e assinatura:

Anexo V – Termo de Confidencialidade

Eu, abaixo-assinado, comprometo-me a manter confidencialidade em relação a toda a documentação e informação técnica obtidas na CERCIGUI ou de qualquer pessoa física ou juridicamente vinculada de alguma forma à mesma, concordando em:

- Não divulgar a terceiros a natureza e o conteúdo de qualquer informação que componha ou tenha resultado das atividades da CERCIGUI;
- Não permitir a terceiros externos à Instituição, o manuseamento de qualquer documentação que componha ou tenha resultado das atividades da CERCIGUI;
- Não explorar, em benefício próprio, informações e documentos adquiridos através da participação em atividades da CERCIGUI;

- Não permitir o uso, por outrem, de informações e documentos adquiridos através da participação em atividades da CERCIGUI.


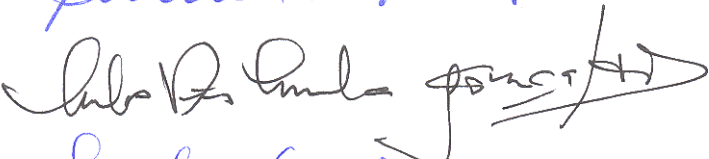
Mais declaro ter conhecimento:

- De que as informações e os documentos pertencentes à CERCIGUI somente podem ser acedidos por aqueles que assinaram o Termo de Confidencialidade, excetuando-se os casos em que a quebra de confidencialidade é inerente à atividade ou em que a informação e/ou documentação já for de domínio público (ata de reuniões, por exemplo);
- De que o Conselho de Administração da CERCIGUI pode aprovar, excecionalmente, a quebra de confidencialidade quando o cliente houver autorizado a divulgação ou noutros casos específicos e devidamente fundamentados.

Data e assinatura:

Este documento foi analisado e aprovado em Reunião da Equipa de Gestão e Reunião do Conselho de Administração da CERCIGUI no dia 17 de fevereiro de 2025.

O CONSELHO DE ADMINSTRAÇÃO DA CERCIGUI



Ana Paula Gonçalves
Estrela Estacislau Rodrigues
Pedro Costa