

## CÓDIGO DE CONDUTA DA CÁRITAS DIOCESANA DE COIMBRA

### PREÂMBULO

As obrigações de transparência e de responsabilização que recaem sobre a Caritas Diocesana de Coimbra, enquanto Instituição de Solidariedade Social de referência diocesana e nacional, a qual tem como Missão ser um instrumento da Igreja, promovendo e defendendo a dignidade humana e prestando serviços de forma próxima, reflexiva e sustentável, impõem que o comportamento dos seus colaboradores seja orientado por princípios de natureza ética e deontológica que traduzam elevados padrões de conduta moral e profissional.

Neste ensejo, a Caritas Diocesana de Coimbra assenta a sua missão nos valores do Humanismo, Pessoaalidade, Profissionalismo, Compromisso, Transparência, Caridade, Dignidade da Pessoa, Universalidade e Criatividade, almejando sempre ser uma referência pela qualidade e capacidade de ser pioneira nos serviços que presta à comunidade de forma próxima, reflexiva e sustentável.

Na prossecução deste compromisso, considerando o já previsto e contemplado no Código de Conduta vigente na Instituição com vista à Prevenção e Combate à Prática de Assédio no Trabalho, o presente Código de Conduta pretende alargar o espetro de atuação, tendo por objetivo não só fixar as regras de ética e conduta profissional dos colaboradores da Caritas Diocesana de Coimbra, nas relações entre si e com terceiros, mas também estabelecer um regime geral de prevenção da corrupção, introduzindo novas exigências à luz da atual realidade legal e setorial, ajustando o presente ao que se entende hoje serem as melhores práticas.

Pretende-se, assim, que o presente Código se constitua como uma referência quanto ao padrão de conduta exigível na Caritas Diocesana de Coimbra, por forma a promover e reforçar relações de confiança entre colaboradores, bem como entre estes e os beneficiários dos serviços prestados e desenvolvidos pela Caritas Diocesana de Coimbra nos vários tipos de equipamentos e ações sociais que promove, assim como ainda junto daqueles que fornecem bens e serviços à Instituição.

Nestes termos e para cumprimento do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro (Regime Geral de Prevenção da Corrupção ou RGPC), a Caritas Diocesana de Coimbra adotou um programa de cumprimento normativo com vista a prevenir, detetar e sancionar atos de Corrupção e Infrações Conexas, levados a cabo contra ou através da instituição, o qual, é composto pelos seguintes elementos:

1. Plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas (PPR);
2. Código de Conduta de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas;
3. Programa de formação;
4. Canal de denúncias internas;
5. Designação do Responsável pelo Cumprimento Normativo.



## **CAPÍTULO I**

### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

#### **Artigo 1.º**

##### **Âmbito de aplicação**

O presente Código de Conduta é aplicável aos dirigentes e a todos os colaboradores da Caritas Diocesana de Coimbra, independentemente da natureza do vínculo laboral ou do regime de exercício de funções.

#### **Artigo 2.º**

##### **Objeto**

1. O Código de Conduta da Caritas Diocesana de Coimbra compreende o conjunto de princípios e regras gerais vinculativos de ética profissional e de conduta que se impõem aos seus destinatários e constitui uma referência aos terceiros que com ela se relacionam no que ao padrão exigível aos dirigentes e colaboradores da Caritas Diocesana de Coimbra concerne.
2. O presente Código não torna inexigível o cumprimento e respeito pelas normas determinadas nomeadamente pelo Código do Trabalho e legislação conexas.

#### **Artigo 3.º**

##### **Princípios gerais**

Os dirigentes e colaboradores da Caritas Diocesana de Coimbra devem observar, no desempenho das suas funções, as melhores práticas no respeito pelos princípios fundamentais consagrados na Constituição da República Portuguesa e na restante legislação aplicável, nomeadamente os da legalidade, justiça e imparcialidade, competência, igualdade, proporcionalidade, transparência, boa fé e responsabilidade, por forma a garantir a integridade, a independência, a credibilidade, a eficácia e eficiência no exercício das competências que lhes estão cometidas.

## **CAPÍTULO II**

### **PRINCÍPIOS DE ÉTICA E CONDUTA PROFISSIONAL**

#### **Artigo 4.º**

##### **Diligência profissional e relações entre os colaboradores**

1. Os dirigentes e colaboradores da Caritas Diocesana de Coimbra devem orientar a sua conduta de acordo com os princípios do humanismo, dignidade, solidariedade, boa fé e responsabilidade, desempenhando as suas funções com lealdade, zelo, eficiência, profissionalismo, transparência, cortesia e respeito no trato; assegurando o cumprimento e o respeito pelas orientações emanadas pelo Ordinário do Lugar e superiores hierárquicos respetivamente.
2. A apresentação e integração dos colaboradores da Caritas Diocesana de Coimbra deve ser devidamente planeada e adequada ao exercício das suas funções, por forma a contribuir para



uma melhor prestação, um bom ambiente de trabalho e uma boa imagem e reputação da Caritas Diocesana de Coimbra.

3. Os colaboradores da Caritas Diocesana de Coimbra devem identificar e fornecer aos seus superiores hierárquicos e colegas, em tempo útil, e de forma completa e rigorosa, todas as informações que possam ser relevantes para o resultado e a eficácia da sua prestação e o bom nome e confiança da Caritas Diocesana de Coimbra junto dos seus utentes e clientes.
4. Os colaboradores devem, designadamente, manter outros colegas, intervenientes no mesmo assunto ou processo, ao corrente dos trabalhos em curso, bem como permitir-lhes dar o respetivo contributo.
5. Sem prejuízo dos deveres de confidencialidade, sigilo profissional e de proteção de dados, a que se acham normalmente obrigados, os colaboradores da Caritas Diocesana de Coimbra não devem fazer circular informação sensível, com origem interna ou externa, para além do necessário ao exercício das suas funções, mormente quando a mesma seja classificada como confidencial ou reservada.

#### **Artigo 5.º**

##### **Dever de diligência**

1. Os colaboradores devem providenciar no sentido de criar as condições necessárias para que uma decisão sobre pretensões jurídicas ou outras, dirigidas à Caritas Diocesana de Coimbra, seja tomada de forma adequada e justa, e dentro dos prazos legais aplicáveis, com a celeridade possível atentos os especiais conhecimentos setoriais dos colaboradores da Caritas Diocesana de Coimbra.
2. Caso seja dirigido à Caritas Diocesana de Coimbra um pedido que não possa, atenta a sua complexidade ou das questões que suscita, ser objeto de decisão num prazo razoável, os colaboradores devem de imediato informar os seus superiores hierárquicos, por forma a informar o requerente nesse sentido.

#### **Artigo 6.º**

##### **Fundamentação das decisões**

1. Todas as decisões emanadas pela Caritas Diocesana de Coimbra devem ser fundamentadas, nos termos da lei, apresentando um padrão que reflita os especiais conhecimentos setoriais dos colaboradores.
2. Os dirigentes e colaboradores devem evitar tomar decisões ou posições com base em argumentos pessoais ou tendo por base conhecimentos privados não demonstrados.

#### **Artigo 7.º**

##### **Utilização dos recursos**

1. Os colaboradores da Caritas Diocesana de Coimbra devem respeitar e proteger o património da Instituição, não fazendo uso ou não permitindo a utilização abusiva por terceiros daquele, bem como

adotar todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de limitar os custos e as despesas, a fim de permitir uma utilização eficiente dos recursos disponíveis.

2. A internet deve ser utilizada para efeitos profissionais, não podendo haver lugar a utilizações pessoais, sobretudo quando abusivas, isto é, suscetíveis de colocar em causa a produtividade.
3. No quadro da política ambiental da Caritas Diocesana de Coimbra, os colaboradores devem adotar as melhores práticas de proteção do ambiente, nomeadamente promovendo uma gestão eco eficiente, de forma a minimizar o impacto ambiental das suas atividades, e uma utilização responsável dos seus recursos.

#### **Artigo 8.º**

##### **Proteção de Informação e Dados Pessoais**

1. Os colaboradores da Caritas Diocesana de Coimbra são responsáveis por salvaguardar toda a informação a que acedem no exercício da sua atividade, quer se trate de dados respeitantes a pessoas singulares ou coletivas, designadamente os relativos a colaboradores da Caritas Diocesana de Coimbra, a utentes e clientes ou a fornecedores.
2. Devem, ainda, os colaboradores da Caritas Diocesana de Coimbra respeitar as disposições legais e regulamentares aplicáveis, nomeadamente em matéria de sigilo profissional e de proteção de dados.
3. O acesso e tratamento de dados pessoais, pelos colaboradores da Caritas Diocesana de Coimbra, deve respeitar os direitos dos seus titulares, obedecendo aos princípios e regras consagrados no Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados.

#### **Artigo 9.º**

##### **Proibição de assédio**

1. Os dirigentes e colaboradores devem abster-se de praticar quaisquer condutas ou práticas discriminatórias, intimidatórias ou ofensivas, de natureza física, verbal ou não verbal, diretas ou indiretas, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger o outro, afetar a sua dignidade ou obter vantagens.
2. Consideram-se comportamentos discriminatórios os comportamentos que se relacionem, nomeadamente, com a etnia, o território de origem, o género, a idade, a incapacidade ou os atributos físicos, a orientação sexual, as opiniões, a ideologia política ou a religião.
3. É considerado assédio o comportamento indesejado, manifestado através de palavras ou atitudes, de carácter moral ou sexual de conteúdo ofensivo ou humilhante, que tenha como objetivo afetar a integridade física e/ou psicológica de uma pessoa, diminuir a sua autoestima ou criar um ambiente intimidatório, hostil, humilhante e desestabilizador.
4. Quando tal seja possível, de acordo com critérios de prudência e razoabilidade, devem os colaboradores impedir ou fazer cessar atos de assédio ou pressão abusiva de que tenham conhecimento direto, designadamente através de comunicação ao seu superior hierárquico, ou,



quando tal não seja adequado, à Direção da Caritas Diocesana de Coimbra, e em último caso, considerando o agente em causa, às autoridades competentes para o efeito.

5. O colaborador que comunique ou impeça atos de assédio ou pressão abusiva, procedendo de acordo com a prudência e razoabilidade prevista, não pode ser prejudicado a qualquer título por essa conduta.

### **CAPÍTULO III**

#### **INDEPENDÊNCIA E CONFLITOS DE INTERESSES**

##### **Artigo 10.º**

###### **Independência, ofertas e hospitalidade**

1. Os colaboradores da Caritas Diocesana de Coimbra devem agir única e exclusivamente de acordo com as instruções e orientações recebidas desta, sem prejuízo do disposto nos seus Estatutos e de regimes legais imperativos aplicáveis à sua atuação.
2. Sem prejuízo das acumulações legalmente autorizadas e das situações expressamente acordadas com a Direção da Caritas Diocesana de Coimbra, o respeito pelo princípio da independência é incompatível com o recebimento a título pessoal de quaisquer remunerações, de carácter pecuniário ou outro, pelo exercício de uma atividade externa realizada em nome da Caritas Diocesana de Coimbra, bem como da aceitação de quaisquer convites, ofertas, transporte ou alojamento nas situações não permitidas pelo presente Código de Conduta.
3. As ofertas recebidas por colaboradores da Caritas Diocesana de Coimbra em nome desta, que não sejam permitidas pelo número anterior, mas cuja recusa possa ser interpretada como uma quebra de respeito interinstitucional, devem ser aceites em nome desta e entregues à Direção da Caritas Diocesana de Coimbra.
4. O colaborador que receba, independentemente da sua vontade, ofertas não permitidas segundo o estabelecido no n.º 2 deve comunicar tal facto, de imediato e por escrito, ao respetivo superior hierárquico e proceder à sua imediata restituição através da Direção da Caritas Diocesana de Coimbra.
5. Exceionalmente, os colaboradores apenas podem aceitar ofertas de bens de diminuto valor ou simbólico e que representem um ato de mera cortesia, um costume local ou prática social que não possa ser considerada nem interpretada como passível de criar expectativas de favorecimento ou de tratamento preferencial.

##### **Artigo 11.º**

###### **Conflitos de interesses**

1. Os colaboradores da Caritas Diocesana de Coimbra devem evitar incorrer em qualquer situação que possa originar, direta ou indiretamente, potenciais conflitos de interesses, ou que possa razoavelmente conduzir um terceiro a presumir a sua existência, mesmo que efetivamente tal não suceda.



2. Os colaboradores da Instituição não podem intervir em nenhum procedimento, ato ou contrato quando neles tenham interesse, ou esse interesse exista por parte:
  - a. Do respetivo cônjuge ou pessoa com quem o colaborador da Instituição viva em condições análogas às dos cônjuges;
  - b. De algum seu parente ou afim em linha reta ou até ao segundo grau da linha colateral;
  - c. De qualquer pessoa com quem o colaborador viva em economia comum ou com a qual tenha uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil.
3. Excluem-se das situações previstas no número anterior os relacionamentos comerciais padronizados com prestadores ou fornecedores que correspondam à mera contratualização e aceitação de bens e ou serviços.
4. Sem prejuízo dos impedimentos legais, o recrutamento e negociações relativas a perspectivas de emprego ou aceitação de cargos na Cáritas Diocesana de Coimbra devem acautelar a prevenção de conflitos de interesses e ser efetuadas com integridade e discrição.
5. O colaborador em situação de potencial conflito de interesses deve informar, por escrito, a Direção da Cáritas Diocesana de Coimbra.
6. A informação prevista no número anterior é prestada a título confidencial e só pode ser utilizada para a gestão de um conflito de interesses potencial ou para efeitos de eventual procedimento disciplinar
7. Sempre que a situação seja considerada materialmente relevante pela Direção, o colaborador da Cáritas Diocesana de Coimbra que se encontre numa situação de potencial conflito de interesses encontra-se impedido de participar em qualquer processo que afete o mesmo ou entidades envolvidas.

## **CAPÍTULO IV RELACIONAMENTO EXTERNO**

### **Artigo 12.º**

#### **Posição institucional**

1. Nos contactos com quaisquer entidades, sejam estas de natureza privada ou pública, ou com o público em geral, não devem ser refletidas quaisquer opiniões pessoais, mas a posição institucional da Cáritas Diocesana de Coimbra, se esta já estiver definida.
2. Se a referida posição institucional ainda não tenha sido definida, e apenas quando absolutamente necessário, pode ser adiantada uma opinião profissional pessoal, mas preservando sempre uma eventual posição posterior da Cáritas Diocesana de Coimbra sobre a matéria.
3. O disposto nos números anteriores não pode prejudicar a isenção e autonomia técnica perante a entidade patronal dos colaboradores da Cáritas Diocesana de Coimbra.

4. 4 . Quando autorizada qualquer intervenção pública a título pessoal, o colaborador da Cáritas Diocesana de Coimbra deve referenciar ser da sua exclusiva responsabilidade o teor da mesma.
5. Os colaboradores da Cáritas Diocesana de Coimbra não podem explorar ou parecer explorar em seu proveito pessoal a menção ao exercício de função ou de cargo na Cáritas Diocesana de Coimbra.

#### **Artigo 13.º**

##### **Relacionamento com os utentes e consumidores**

Os colaboradores da Cáritas Diocesana de Coimbra devem, no seu relacionamento com os utentes e consumidores, cumprir os requisitos de disponibilidade, eficiência, rigor técnico, correção pessoal e cooperação administrativa.

#### **Artigo 14.º**

##### **Relacionamento com entidades externas**

1. No relacionamento com as entidades públicas e privadas, os colaboradores da Cáritas Diocesana de Coimbra devem observar, no desempenho das suas funções, as orientações e posições da Cáritas Diocesana de Coimbra, atuando com independência sem prejuízo do bom relacionamento com essas entidades.
2. Os colaboradores da Cáritas Diocesana de Coimbra não devem fornecer informações relativas às atividades em curso, para além do funcionalmente necessário, antes da deliberação oficial da Direção e da sua comunicação formal às partes interessadas.

#### **Artigo 15.º**

##### **Relacionamento com fornecedores**

Os colaboradores da Cáritas Diocesana de Coimbra não podem utilizar o exercício da sua função para obterem, direta ou indiretamente, qualquer benefício pessoal por parte dos fornecedores contratados por esta instituição.

#### **Artigo 16.º**

##### **Relacionamento com a comunicação social, publicações, eventos públicos e participação em redes ou comunidades virtuais**

1. A concessão de entrevistas, a participação em fóruns, redes sociais ou contextos similares deve pautar-se por critérios de sobriedade, discrição e prudência por forma a preservar a reputação e credibilidade da Cáritas Diocesana de Coimbra.
2. Nos que respeita aos assuntos relacionados com a atividade da Cáritas Diocesana de Coimbra, os colaboradores não devem fornecer informações consideradas como confidenciais ou que não estejam ao dispor do público em geral, salvo a pedido da Direção ou com autorização expressa desta.

## **CAPÍTULO V FORMAÇÃO**

### **Artigo 17.º**

#### **Formação e sensibilização**

1. A Caritas Diocesana de Coimbra, através da sua Equipa de Formação, deverá integrar no plano de formação anual ações de formação interna de sensibilização e formação no âmbito da ética e deontologia profissionais, bem como, das políticas de prevenção da corrupção e infrações conexas implementados - Programa de Cumprimento Normativo.
2. Todos os colaboradores deverão frequentar essas ações, contando a participação nas mesmas como horas de formação contínua.
3. No caso de colaboradores recém-contratados ou de estágios profissionais, devem estes, preferencialmente, frequentar no início das suas funções uma ação de formação no domínio da ética, deontologia profissional e prevenção da corrupção.

## **CAPÍTULO VI PUBLICAÇÃO, APLICAÇÃO, REVOGAÇÃO E VIGÊNCIA**

### **Artigo 18.º**

#### **Aplicação**

1. Os colaboradores da Caritas Diocesana de Coimbra devem respeitar as disposições do presente Código, podendo solicitar por intermédio dos respetivos superiores hierárquicos, ou da Direção, as orientações que julguem necessárias, bem como o esclarecimento de quaisquer dúvidas.
2. Os dirigentes, as chefias e os colaboradores com maior graduação na categoria profissional devem, através da sua conduta e de forma dialogada, empregar especial diligência no cumprimento das disposições do presente Código, por forma a incutirem em todos os aspetos do trabalho e da organização os valores que o enformam, valorizando profissionalmente a Caritas Diocesana de Coimbra e os seus colaboradores.

### **Artigo 19.º**

#### **Responsabilidade disciplinar, civil e criminal**

A violação dos deveres previstos no presente Código por parte de qualquer colaborador sem prejuízo de outras consequências legais, é suscetível de gerar responsabilidade civil, disciplinar ou criminal associada a atos de corrupção e infrações conexas, conforme as sanções aplicáveis.

## Artigo 20.º

### Sanções

1. Sem embargo de eventual responsabilidade civil e criminal que possa existir, em caso de incumprimento das regras e princípios determinados no presente Código de Conduta, poderão ser aplicadas pela Direção da Caritas Diocesana de Coimbra, de acordo com o artigo 328.º do Código do Trabalho, as seguintes penas disciplinares:
  - a) Repreensão;
  - b) Repreensão registada;
  - c) Sanção pecuniária;
  - d) Perda de dias de férias;
  - e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
  - f) Despedimento sem indemnização ou compensação.
2. A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:
  - a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
  - b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;
  - c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.
3. O não cumprimento das normas do Código poderá ainda conduzir à responsabilização administrativa ou civil dos infratores, e ainda, consoante a gravidade da infração e a culpabilidade do infrator, dar origem a sanções criminais.
4. Os crimes de Corrupção e Infrações Conexas (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), são puníveis, consoante o enquadramento legal, com penas de multa e com penas de prisão até um máximo de 12 anos.

### **Artigo 372.º Código Penal - Recebimento ou oferta indevidos de vantagem:**

*1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.*

*2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.*

*3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.*

**Artigo 373.º Código Penal - Corrupção passiva:**

1 - O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos.

2 - Se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

**Artigo 374.º Código Penal - Corrupção ativa**

1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial com o fim indicado no n.º 1 do artigo 373.º, é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

2 - Se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º, o agente é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.

3 - A tentativa é punível.

**Artigo 375.º Código Penal - Peculato:**

1 - O funcionário que ilegítimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

2 - Se os valores ou objetos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

3 - Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objetos referidos no n.º 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

**Artigo 376.º Código Penal - Peculato de uso:**

1 - O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

2 - Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afetado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

**Artigo 377.º Código Penal - Participação económica em negócio:**

1 - O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em

*razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos.*

*2 - O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de ato jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.*

*3 - A pena prevista no número anterior é também aplicável ao funcionário que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.*

**Artigo 379.º Código Penal - Concussão:**

*1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.*

*2 - Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.*

**Artigo 382.º Código Penal - Abuso de poder:**

*O funcionário que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.*

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

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

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

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

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



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

**Artigo 335.º Código Penal - Tráfico de influência:**

1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira, é punido:

a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável;

b) Com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável.

2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas no número anterior:

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

b) Para os fins previstos na alínea b), é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.

3 - A tentativa é punível.

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

**Artigo 36.º DL n.º 28/84, de 20 de Janeiro - Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção:**

1 - Quem obtiver subsídio ou subvenção:

a) Fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexatas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção;

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

c) Utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexatas ou incompletas;

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

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

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

4 - A sentença será publicada.

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

a) Obtém para si ou para terceiros uma subvenção ou subsídio de montante consideravelmente elevado ou utiliza documentos falsos;

b) Pratica o facto com abuso das suas funções ou poderes;



c) *Obtém auxílio do titular de um cargo ou emprego público que abusa das suas funções ou poderes.*

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

7 - *O agente será isento de pena se:*

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

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

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

a) *Declarados importantes pela lei ou entidade que concede o subsídio ou a subvenção;*

b) *De que dependa legalmente a autorização, concessão, reembolso, renovação ou manutenção de uma subvenção, subsídio ou vantagem daí resultante.*

**Artigo 37.º Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de Janeiro - Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado:**

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

2 - *Com a mesma pena será punido quem utilizar prestação obtida a título de crédito bonificado para um fim diferente do previsto na linha de crédito determinada pela entidade legalmente competente.*

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

4 - *Se os factos previstos neste artigo forem praticados reiteradamente em nome e no interesse de uma pessoa colectiva ou sociedade e o dano não tiver sido espontaneamente reparado, o tribunal ordenará a sua dissolução.*

5 - *A sentença será publicada.*

**Artigo 38.º Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de Janeiro - (Fraude na obtenção de crédito):**

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

a) *Prestar informações escritas inexatas ou incompletas destinadas a acreditá-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido;*

b) *Utilizar documentos relativos à situação económica inexatos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens;*

c) *Ocultar as deteriorações da situação económica entretanto verificadas em relação à situação descrita aquando do pedido de crédito e que sejam importantes para a decisão sobre o pedido;*  
*será punido com prisão até 3 anos e multa até 150 dias.*

2 - *Se o agente, atuando pela forma descrita no número anterior, obtiver crédito de valor consideravelmente elevado, a pena poderá elevar-se até 5 anos de prisão e até 200 dias de multa.*

3 - *No caso do número anterior, se o crime tiver sido cometido em nome e no interesse de pessoa colectiva ou sociedade, o tribunal poderá ordenar a dissolução destas.*

4 - O agente será isento de pena:

a) Se espontaneamente impedir que o credor entregue a prestação pretendida;

b) Se, no caso de a prestação não ter sido entregue sem o seu concurso, se tiver esforçado com anterioridade séria e espontaneamente para impedir a entrega.

5 - A sentença será publicada.

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

## 21.º

### Canal de Denúncias Internas

1. A Caritas Diocesana de Coimbra dispõe de um Canal de Denúncias Internas e dá seguimento a denúncias de atos de Corrupção e Infrações Conexas, nos termos do disposto na Lei 93/2021, de 20 de dezembro de 2021, a qual 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.
2. A receção e o reencaminhamento de denúncias seguem o procedimento aplicável às denúncias estabelecido no Regulamento do Canal de Denúncias Internas.
3. As denúncias podem ser realizadas, nomeadamente, por trabalhadores, prestadores de serviços, contratantes, subcontratantes e fornecedores, bem como quaisquer pessoas que atuem sob a sua supervisão e direção; titulares de participações sociais, voluntários e estagiários, remunerados ou não remunerados no site institucional em <https://caritascoimbra.pt>
4. As denúncias podem ter por objeto infrações ou práticas indevidas cometidas ou ainda em curso, ou cuja prática se possa razoavelmente prever, bem como tentativas de ocultação de tais infrações ou quaisquer outras questões relevantes abordadas neste código de conduta.
5. A identidade do autor da denúncia (quando conhecida) será mantida em sigilo, a menos que este deseje ou declare inequivocamente o contrário.
5. Nenhum colaborador da Instituição sofrerá represálias, penalidades ou outra ação disciplinar por relatar uma suspeita de violação deste código, mas a omissão de denúncia de uma violação conhecida ou suspeita pode dar lugar a ações disciplinares.
6. A informação é recebida, analisada e tratada internamente, garantindo a exaustividade, integridade e conservação da denúncia, a confidencialidade da identidade dos denunciantes e de terceiros, sendo as conclusões remetidas à apreciação superior para tomada de decisões, caso aplicável.
7. Caso exista matéria para investigação, poder-se-á recorrer a entidades internas ou externas cujo envolvimento se justifique.



### **Artigo 22.º**

#### **Entrada em vigor e revisão**

1. O presente Código de Conduta é aprovado pela Direção da Caritas Diocesana de Coimbra e publicado, na sua página da internet e na intranet, entrando em vigor no décimo dia seguinte ao da sua aprovação.
2. O Código de Conduta é revisto a cada três anos, ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica da Instituição.

Aprovado em reunião de Direção a 23 de março de 2026

O Presidente da Direção

Prof. Doutor Manuel de Jesus Antunes

