



CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA



ARCIL 

ASSOCIAÇÃO PARA A RECUPERAÇÃO DE
CIDADÃOS INADAPTADOS DA LOUSÃ

CEC | VERSÃO 4

 **Assurance**
in Social Services

	CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA	Código CCE	
		Versão 4	

Código de Conduta e de Ética

ELABORADO POR RECURSOS HUMANOS E DIREÇÃO DA QUALIDADE			APROVADO POR DIREÇÃO			Versão 4
Assinatura			Assinatura			

Direção

A Direção da Associação para Recuperação de Cidadãos Inadaptados da Lousã (A.R.C.I.L.) define o presente Código de Conduta e Ética baseado em valores e princípios de natureza ética, deontológica e legal.

Constitui responsabilidade fundamental de todos os membros da A.R.C.I.L. assumir o compromisso pelo cumprimento, promoção, defesa e implementação das orientações deste Código, dos valores organizacionais, das responsabilidades e de toda a regulamentação interna e externa a que esta esteja obrigada pela sua natureza.

A nossa missão, CONSTRUIR PROJETOS DE VIDA, COM AS PESSOAS, ACREDITANDO NO POTENCIAL INCLUSIVO DA COMUNIDADE, não é um fim em si mesmo. Queremos crescer para melhorar as vidas dos nossos clientes, dos nossos colaboradores e da sociedade em que nos inserimos.

No entanto, só estaremos a cumprir a nossa missão se esse crescimento for sustentável e se os nossos comportamentos refletirem os nossos valores.

Preconizamos UMA ORGANIZAÇÃO COM VALOR ÚNICO E IMPACTO SOCIAL POSITIVO, QUE SIGA AS MELHORES PRÁTICAS, CONCRETIZADAS, DE FORMA SUSTENTÁVEL, POR PESSOAS FELIZES. O nosso comportamento traduz-se na soma das ações de cada um de nós e são essas ações individuais que permitirão à A.R.C.I.L. alcançar o seu propósito. A nossa honestidade e integridade estão dependentes de decisões individuais acertadas no dia a dia, independentemente das condições de pressão de trabalho que possam existir.

A proatividade, a antecipação das necessidades dos nossos clientes, são qualidades que queremos que sejam inerentes aos nossos colaboradores, sem, no entanto, menosprezar aqueles que antes de cada tomada de decisão optem por uma reflexão suplementar por motivos éticos ou de integridade.

O nosso princípio é, pois, o de que nenhum motivo deve pôr em causa o nosso compromisso com a nossa MISSÃO.

A verdade é que não pode existir um conflito entre um desempenho excelente e o respeito por normas éticas e de conduta.

Os VALORES que definem o carácter da A.R.C.I.L., alicerçam a sua cultura organizacional, orientam a nossa conduta e fundamentam as nossas atitudes e decisões.

A Direção da A.R.C.I.L.

Assinado por: **Nelson do Amaral Pina**
Tiago
Num. de Identificação: 30111443
Data: 2025.02.14 15:23:43+00'00'

Destinatários

O Código de Conduta e Ética da A.R.C.I.L. é o documento que integra um conjunto de princípios que regem a atividade da Instituição e um conjunto de regras de natureza ética e deontológica a observar pelos membros dos órgãos sociais e por todos os Colaboradores, na sua relação com Clientes, Fornecedores e restantes Partes Interessadas.

Destina-se também a entidades terceiras, contratadas por ou atuando em nome da A.R.C.I.L., nos casos em que esta possa ser responsabilizada pelas suas ações.

O Código de Conduta e Ética vincula os membros dos órgãos sociais da A.R.C.I.L., os seus trabalhadores, estagiários, voluntários, prestadores de serviços e outros, a título permanente ou ocasional, todos adiante designados por Colaboradores.

Este Código não tem como objetivo sobrepor-se aos princípios, deveres e obrigações que resultam do Código do Trabalho, dos Códigos Deontológicos dos trabalhadores abrangidos por Ordens e Associações profissionais, do Estatuto das IPSS, do Código dos Contratos Públicos, ou outras regras legais ou regulamentares aplicáveis aos trabalhadores, estagiários, voluntários e outros colaboradores, membros dos órgãos estatutários e terceiros. Deve este Código ser entendido como complementar a essas normas e a sua aplicação por todos que trabalham na A.R.C.I.L. e define a identidade enquanto Instituição.

Capítulo I – Objeto e Âmbito

Artigo 1º - Objeto

O Código de Conduta e Ética consagra os princípios de atuação e as normas de conduta profissional observados na, e pela, *Associação para a Recuperação de Cidadãos Inadaptados da Lousã* (A.R.C.I.L.) no exercício da sua atividade.

Artigo 2º - Natureza das Regras

1. O Código de Conduta e Ética é parte integrante do sistema de normas internas da A.R.C.I.L. a respeitar por todos os Colaboradores.
2. A observância das regras do Código não exonera os Colaboradores da A.R.C.I.L. do conhecimento e cumprimento das restantes normas internas e das disposições legais e regulamentares aplicáveis.
3. O Código de Conduta e Ética contempla e sistematiza os valores, princípios de atuação e normas de conduta profissional, sendo as regras e Procedimentos correspondentes definidos, quando necessário, em normativo interno específico.

Capítulo II – Missão e Valores

Artigo 1º -Missão

A Missão da A.R.C.I.L. *É CONSTRUIR PROJETOS DE VIDA, COM AS PESSOAS, ACREDITANDO NO POTENCIAL INCLUSIVO DA COMUNIDADE.*

Artigo 2º - Valores

Os nossos valores são AFETIVIDADE na relação com os clientes; RESPEITO e valorização da diversidade humana; INCLUSÃO de clientes, colaboradores e outras partes interessadas, no desenvolvimento da organização; COOPERAÇÃO através de trabalho em equipa e em rede; EFICIÊNCIA na utilização de recursos; RIGOR E PROFISSIONALISMO na prática diária; INCONFORMISMO como motor da melhoria contínua.

Capítulo III- Proteção de Dados Pessoais

Artigo 1º - POLÍTICA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

1 – Os colaboradores da A.R.C.I.L. estão sujeitos e vinculados à **POLÍTICA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS**, aprovada pela Direção da A.R.C.I.L., em 22 de fevereiro de 2022.

Sem prejuízo do disposto na lei e na referida Política, os trabalhadores devem proceder em obediência a parâmetros da adequação, necessidade e proporcionalidade, atuando de forma ponderada e diligente no tratamento e divulgação da informação.

2 – Os trabalhadores que acedam, trabalhem ou, de qualquer forma, tomem conhecimento de dados pessoais relativos a pessoas singulares ou coletivas, ficam obrigados a respeitar as disposições legalmente previstas relativamente à proteção de tais dados, não os podendo utilizar senão para os efeitos impostos ou inerentes às funções que desempenham

3 – A proteção dos dados de natureza pessoal de todos os cidadãos ou trabalhadores que interagem com A.R.C.I.L. obriga a todos os trabalhadores desta Organização, sendo a sua violação passível de procedimento disciplinar e/ou criminal.

Capítulo IV - Prevenção e combate à prática de assédio no trabalho

O presente Capítulo tem como intuito prevenir e combater a prática de assédio no trabalho e pretende, nos termos da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, servir de referência aos seus destinatários no sentido de garantir a salvaguarda da integridade moral e física dos colaboradores, assegurando, designadamente, o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade individual de cada um/a.

Considera-se assédio todo o comportamento indesejado, sob forma verbal, não-verbal ou física, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger uma pessoa, de afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Artigo 1º - Destinatários e âmbito de aplicação

1. Todos os trabalhadores da Instituição, independentemente do vínculo laboral, voluntários e quaisquer pessoas que participem nas atividades da Instituição doravante designados como destinatários, devem sentir-se protegidos contra qualquer tipo de assédio praticado sob qualquer forma, que possa afetá-los em qualquer local em que exerçam funções.

2. No exercício das suas atividades, funções e competências, os destinatários devem sempre atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da Instituição no respeito pelos princípios da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.
3. Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio moral:
 - a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas.
 - b) Fazer repetidamente críticas em público a colegas de trabalho.
 - c) Promover o isolamento social.
 - d) Ridicularizar de forma direta ou indireta uma característica pessoal.
 - e) Fazer ameaças de despedimento recorrentes.
 - f) Falar constantemente aos gritos ou de forma intimidatória.
 - g) Estabelecer sistematicamente objetivos e prazos impossíveis de atingir.
 - h) Pedir trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária.
 - i) Atribuir funções desadequadas à respetiva categoria profissional.
 - j) Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho.
 - k) Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas sem identificar a autoria.
 - l) Insinuar repetidamente que o colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares.
 - m) Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas e problemas de saúde.
4. Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos suscetíveis de configurarem a prática de assédio sexual:
 - a) Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual.
 - b) Enviar reiteradamente escritos, desenhos, fotografias ou imagens indesejados e de teor sexual
 - c) Realizar telefonemas, enviar cartas, sms ou e-mails indesejados, de carácter sexual.
 - d) Promover o contacto físico intencional e não solicitado ou provocar abordagens físicas desnecessárias.
 - e) Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado.
 - f) Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego, melhoria das condições de trabalho, progressão na carreira profissional, etc. podendo esta relação ser expressa e direta ou meramente insinuada.

Artigo 2º - Infrações

1. Sempre que a A.R.C.I.L. tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Capítulo do Código de Conduta, e no caso de o/a infrator/a ser colaborador sujeito ao poder disciplinar da Instituição será instaurado processo disciplinar, a iniciar-se nos 60 dias

subsequentes àquele em que o empregador ou o superior hierárquico com competência disciplinar tomem conhecimento da infração, nos termos do nº 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho.

2. A instauração de procedimento disciplinar não prejudica a responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar.
3. Os destinatários têm o dever de denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação contraordenacional ou criminal pelas entidades competentes.

Artigo 3º - Regime de proteção ao denunciante e testemunhas

1. Será garantido um regime específico de proteção para o/a denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio.
2. Salvo quando atuem com dolo, é garantida proteção especial aos denunciantes e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente até trânsito em julgado da respetiva decisão.
3. Nos termos do Código do Trabalho, presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada para punir uma infração, se tiverem lugar até um ano após a denúncia ou após outra forma de reivindicação ou exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.
4. Os destinatários que denunciem infrações de que tenham tido conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

Artigo 4º - Responsabilidade da Instituição

1. A A.R.C.I.L. é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, cujos termos serão fixados pelo Governo em regulamentação própria.
2. A prática de assédio pelo empregador ou por algum representante do mesmo, denunciada à Autoridade para as Condições no Trabalho, figurará entre os exemplos de justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador.
3. Nos termos de regulamentação própria, serão disponibilizados e divulgados pela Autoridade para as Condições do Trabalho os endereços eletrónicos próprios para receção de denúncias de assédio em contexto laboral.

Capítulo V – Segurança e Saúde no Trabalho

Artigo 1º - Segurança e Saúde no Trabalho

A A.R.C.I.L. pretende garantir as condições adequadas de trabalho, baseada nos princípios de segurança e saúde e de acordo com o **PROCEDIMENTO PS07** definido, de forma a prevenir a ocorrência de acidentes de trabalho e doenças profissionais, cumprindo toda a legislação aplicável.

1. É da responsabilidade dos colaboradores cumprirem as normas e Procedimentos definidos na realização das suas atividades profissionais, preservando a sua integridade física e a de terceiros, quer nas instalações quer em trabalho no exterior.
2. Nos locais onde há fardamento e/ou Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) atribuídos, é obrigatório o uso dos mesmos durante todo o horário de trabalho, devendo o colaborador responsabilizar-se por manter a limpeza e conservação do mesmo.
3. O colaborador deve comparecer às consultas de Medicina do Trabalho.
4. O colaborador deve comunicar, de imediato, qualquer avaria ou deficiência que possa originar risco ou perigo grave.
5. É fundamental a participação na Consulta aos Trabalhadores sobre os Riscos, Medidas de Segurança e Saúde, sendo obrigatória a frequência na formação sobre esta temática.
6. A A.R.C.I.L. não admite que os seus colaboradores estejam sob efeito de bebidas alcoólicas ou drogas ilegais durante a prestação de serviço, inclusive em viagens, eventos, formação ou outros, sendo que para os devidos efeitos foi criado o **Regulamento Interno de Prevenção e Controlo de Bebidas Alcoólicas da A.R.C.I.L.**

Capítulo VI - Utilização de Espaços e Equipamentos

Artigo 1º - Utilização de Espaços e Equipamentos

1. O colaborador deve zelar pelos equipamentos e materiais de maneira a evitar acidentes, perdas, estragos e prejuízos.
2. O colaborador deve zelar pela adequada utilização das viaturas e pela sua limpeza.
3. O colaborador deve preservar a ordem e a limpeza do seu local de trabalho (secretárias, armários, outros) e de todos os recintos da A.R.C.I.L. principalmente aqueles que são de uso comum como sanitários, balneários, refeitório, bar, escadas e corredores.
4. É expressamente proibido fumar em qualquer espaço fechado.
5. O colaborador é responsável por manter o hardware e software de todo o material informático na sua posse em perfeitas condições.
6. Os serviços de comunicação são recursos da A.R.C.I.L. e contemplam: correio eletrónico, Internet, telefone e telemóvel. Caso tenha acesso contínuo a estes meios faça uso eficiente

do sistema de comunicação e limite-se a utilizá-lo para fins profissionais. Assim, para preservar este uso, a A.R.C.I.L. reserva-se o direito de regular os seus conteúdos e formas de utilização.

Artigo 2º - Sistema de Videovigilância

1. A A.R.C.I.L. dispõe de um sistema de videovigilância como meio de proteção e segurança das pessoas e bens, atendendo às características dos clientes e à dimensão e especificidade das instalações, equipamentos e espaços físicos.
2. A A.R.C.I.L. dispõe de aviso informativo sobre a existência do mesmo
3. As câmaras não incidem sobre os postos de trabalho, nem sobre o interior de áreas reservadas aos trabalhadores, designadamente áreas de refeição, vestiários, ginásios, instalações sanitárias e zonas exclusivamente afetas ao seu descanso.
4. As câmaras não captam o som durante o horário de funcionamento.
5. Os acessos às filmagens são autorizados pelo Encarregado de Proteção de Dados, nos termos da Lei.

Artigo 3º - Políticas de proteção do meio ambiente

1. A A.R.C.I.L. tem implantadas na área ambiental algumas medidas e execuções diárias de serviços nomeadamente:
 - Caldeira de aquecimento utilizando apenas recursos endógenos (desperdícios de madeira e pellets) - (3) - 2 na Sede e 1 no Lar Residencial Casa do Pátio.
 - Painéis solares de apoio a sustentabilidade energética nos edifícios da Sede, edifício CACI-CEO e Quinta do Caimão (Formação Profissional)
 - Registo como membros na sociedade Ponto Verde na produção das Coisas da Quinta.
 - Compostagem de resíduos orgânicos produzidos pela ARCIL Verde.

2. Procedemos à seguinte recolha de Resíduos

a) Óleos alimentares

São guardados em reservatório próprio na Cozinha e no Bar Parque. Posteriormente, a pedido da A.R.C.I.L., são recolhidos por empresa certificada e transportados para unidade de reciclagem.

b) Óleos industriais

São depositados em contentor próprio na oficina de Mecânica-Auto. Posteriormente, a pedido da A.R.C.I.L., são recolhidos por empresa certificada e transportados para unidade de reciclagem.

c) Resíduos hospitalares (Grupo III - Risco Biológico e Grupo I - cortantes)

São depositados em contentor próprio em 5 Unidades: ARCIL Saúde, Lar Residencial-Familiar, Lar Residencial-Casa do Pátio, Lar Residencial 1 e CACI (Oportunamente). Mensalmente, são recolhidos por empresa certificada e transportados para unidade de reciclagem.

d) Papel, cartão e plásticos

São recolhidos nas diversas unidades pelo serviço interno - Recinclusa, prensados e organizados para posterior recolha da ERSUC.

e) Vidros

São depositados em recipientes próprios disponibilizados pela entidade camararia.

f) Lamas de cabine de pintura (ARCIL Madeiras)

São depositados em tambores de 200l e são recolhidos por empresa certificada e transportados para unidade de reciclagem.

g) Produtos fitofarmacêuticos

São guardados (ARCIL Agro e ARCIL Verde) em armário próprio com bacia de retenção e em espaço físico próprio. Utilizados somente por pessoa habilitada com formação específica

Capítulo VII - Boas Práticas em Tecnologia de Informação

Estas regras foram emitidas pela A.R.C.I.L. em consonância com os seus princípios, tornando-se obrigatórias para todos os seus utilizadores.

O propósito desta política é proteger os ativos de informação detidos e utilizados pela A.R.C.I.L. de todas as ameaças, internas ou externas, deliberadas ou acidentais, e satisfazer todas as exigências regulamentadas e/ou legisladas.

Qualquer suspeita ou efetiva fuga a estas regras internas, que possa afetar sistemas e tecnologias de informação da A.R.C.I.L., será devidamente investigada. Poderá ser aplicada uma ação disciplinar que pode em última instância conduzir a processo disciplinar, não impedindo, contudo, uma ação criminal.

Artigo 1º - Software

1. A lei do direito de autor que regulamenta o uso de propriedade intelectual, incluindo o software, refere que é ilegal copiar qualquer peça de software a menos que expressamente permitido pelo legal detentor dos direitos de autor.
2. A A.R.C.I.L. não permite o uso de cópias não autorizadas de software. Qualquer colaborador que utilize software ilegalmente ficará sujeito às penalidades expressas na lei.
3. A instalação de aplicações de terceiros ou jogos não é permitida em qualquer computador da A.R.C.I.L.
4. O uso de freeware ou shareware é permitido, mas o mesmo só poderá ser instalado pelo administrador do sistema informático da Instituição.
5. Sempre que surjam novas atualizações para o sistema operativo e para as aplicações que utiliza normalmente, devem ser instaladas.

Artigo 2º - Segurança

1. A todos os utilizadores de computador são consignados um *username* e uma palavra-chave que são únicas e que não devem ser compartilhadas com qualquer outro colaborador.
2. As palavras-chave não devem ser escritas, ou deixadas onde outros as possam encontrar.
3. As palavras-chave devem ser difíceis de adivinhar e conter oito caracteres no mínimo, incluindo alguns números e caracteres especiais tais como: ! # £ \$.
4. As palavras-chave devem ser mudadas em intervalos regulares.
5. Nunca deixe um computador ligado à rede desacompanhado com a palavra-chave introduzida.
6. Sempre que se ausentar do seu posto, deverá bloquear a sua conta, carregando em simultâneo nas teclas CTRL+ALT+DEL.
7. É considerado crime tentar ter acesso deliberado a um sistema para o qual não tenha autorização.
8. Os laptops não devem ficar desacompanhados em qualquer local, nunca deixados à vista dentro de viaturas, transportes públicos ou hotéis.
9. É aconselhável fazer backup regulares de toda a informação essencial ou crítica que têm no computador.

Artigo 3º - Antivírus e Firewall

1. Os antivírus são programas de computador concebidos para prevenir, detetar e eliminar vírus de computador.
2. Os utilizadores dos computadores da Instituição são obrigados a ter instalado um antivírus no seu terminal.
3. O programa de antivírus deverá ser atualizado periodicamente.
4. A introdução de periféricos no computador (ex. pens, cartões de memória, etc.) implica a sua análise prévia pelo antivírus.
5. Para garantia de maior segurança, o acesso dos colaboradores aos servidores é filtrado por uma *Firewall*. Por essa razão, poderão existir limitações na ligação a determinados *websites*, designadamente quando esta se efetuar através de *links* apresentados em motores de busca.

Artigo 4º - Correio Eletrónico

1. A A.R.C.I.L. providencia uma conta de correio eletrónico aos seus colaboradores, de forma a auxiliá-los no desempenho das suas funções.
2. O e-mail é extinto com a saída do colaborador.
3. O endereço de correio eletrónico institucional não deverá ser usado para fins pessoais.
4. Nenhum colaborador deve usar o sistema de correio eletrónico de forma a que o mesmo possa ser interpretado como um insulto, ou ofensivo por qualquer outra pessoa, ou sob qualquer forma que possa ser prejudicial para a imagem da A.R.C.I.L. Isto tanto no correio eletrónico recebido como emitido.

5. É necessário algum cuidado no envio de mensagens para destinos externos múltiplos. Isto pode ser considerado como spamming, uma atividade considerada ilegal em muitos países.
6. Os endereços de correio eletrónico não devem ser públicos desnecessariamente. Se coloca o seu endereço durante o preenchimento de pesquisas ou de outros questionários corre o risco de receber correio não solicitado.
7. Não se devem abrir anexos de correio eletrónico (executáveis, essencialmente) a menos que os esteja aguardando, e mesmo assim recomendamos extrema precaução.

Artigo 5º - Internet

1. A A.R.C.I.L. providencia acesso à Internet aos colaboradores no sentido de os ajudar no seu desempenho profissional. Onde este acesso é colocado, subentende-se que o seu uso deverá ser limitado às atividades oficiais da Instituição. Porém é reconhecido que poderá haver ocasiões em que os colaboradores desejam utilizar a Internet por razões pessoais. Esta utilização será permitida, desde que não interfira com o normal funcionamento dos Serviços.
2. É expressamente proibido aceder às contas pessoais das diversas redes sociais, como Badoo, Facebook, Filmow, Flickr, Foursquare, Firendster, Instagram, LinkedIn, Snapchat, Twitter, Tumblr, Waze, Whatsapp, entre outras, bem como a sites de partilha P2P.
3. A utilização do sistema não deverá ser notada na rede por outros utilizadores. É importante não participar em jogos online ou ter canais ativos incluindo qualquer canal de conversação que transmite constantes atualizações frequentes ao seu PC.
4. Não poderá visitar locais de Web que exibam conteúdos de natureza pornográfica, nudez explícita e/ou conteúdos violentos.

Artigo 6º - Pastas Partilhadas

1. A A.R.C.I.L. no âmbito do Office 365 permite a partilha de pastas entre colaboradores, como forma de otimização do trabalho, bem como ferramenta das equipas envolvidas.
2. É da responsabilidade dos responsáveis de equipas o controlo da partilha das referidas pastas, sendo que só devem ter acesso às mesmas, colaboradores que tenham interesse no seu conteúdo e limitado ao estritamente necessário.

Artigo 7º - Senhas de Acesso

1. Em sites institucionais, sempre que ocorra a saída de um colaborador que tenha acesso, devem ser alteradas as senhas e comunicadas às partes intervenientes.

Artigo 8º - Utilização da *Virtual Private Network* (VPN)

A A.R.C.I.L. disponibiliza o acesso aos dados e aplicações sitas nos seus servidores, necessários ao desenvolvimento do trabalho regular dos colaboradores (Primavera, Winute, WINGCS, Pastas partilhadas, etc) através de uma ligação segura estabelecida no âmbito de uma VPN. A ligação através

deste canal deve ser respeitada e assegurada pelos serviços de manutenção, em todos os equipamentos informáticos da Organização.

Capítulo VIII – Partes Interessadas

Colaboradores

Os destinatários do presente Código devem exercer a sua atividade na A.R.C.I.L. em obediência aos seguintes princípios:

- a) Legalidade – devem agir sempre em conformidade com as normas jurídicas e regulamentares em vigor, dentro dos limites dos poderes que lhes estão atribuídos e em conformidade com os fins para que os mesmos lhes foram conferidos.
- b) Isenção e Imparcialidade – devem agir para com todos aqueles que se relacionem com a A.R.C.I.L. de uma forma neutra, objetiva e justa.
- c) Igualdade – não devem praticar qualquer tipo de discriminação em função da raça, sexo, idade, ascendência, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, condição social ou situação económica.
- d) Lealdade – devem agir sempre segundo o princípio da boa fé, tendo permanentemente em vista a realização do interesse público, sem descurar a ponderação dos direitos, legítimos interesses e pretensões dos que se relacionam com a A.R.C.I.L.
- e) Informação – devem prestar as informações e/ou esclarecimentos que sejam devidos de uma forma rápida, clara, rigorosa e afável.
- f) Integridade – devem agir, em todas as circunstâncias, com retidão de carácter, honestidade e respeito pelos demais.
- g) Hierarquia – Os trabalhadores, no exercício das suas funções, devem respeitar e fazer respeitar as ordens legítimas de órgãos ou trabalhadores aos quais estejam subordinados hierarquicamente.
- h) Proporcionalidade – Os trabalhadores devem adotar os comportamentos adequados aos fins prosseguidos.
- j) Solidariedade e responsabilidade social – Os trabalhadores comprometem-se a conduzir a sua atuação com respeito aos valores da pessoa e dignidade humanas, da cidadania e da inclusão.

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

Cientes

Respeitar a inclusão plena dos cidadãos e cidadãs com deficiência e/ou incapacidade, bem como o pleno reconhecimento e promoção dos seus direitos fundamentais, leva a A.R.C.I.L. a comprometer-se a:



Famílias

A Família é parte interessada e concomitante com a A.R.C.I.L. na intervenção junto da pessoa com incapacidade ou deficiência, neste sentido A.R.C.I.L. compromete-se a:



Capítulo IX – Organização

A A.R.C.I.L. compromete-se à prossecução dos seguintes fins:



Capítulo X – Política Antifraude

A A.R.C.I.L. acredita piamente que a concretização dos seus 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 nas suas atividades têm interesse legítimo na transparência, no diálogo e na atitude ética da nossa Instituição e dos nossos colaboradores.

Atendendo às normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e aos riscos de exposição da nossa instituição a estes crimes, de seguida são consagrados os princípios, os valores e regras de atuação ética sobre os quais os dirigentes e colaboradores devem prosseguir no exercício das suas funções, enquadrados no **Programa Normativo do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro**.

Artigo 1º Valores e Princípios

1. A A.R.C.I.L. reprovava e rejeita a prática de qualquer ato de corrupção e infrações conexas, de forma ativa ou passiva, e outras formas de influência indevida ou condutas ilícitas.
2. Rejeita-se todas as formas de corrupção e infrações conexas, assumindo-se a tolerância zero perante quaisquer indícios ou manifestações do fenómeno de corrupção.

Artigo 2º Regras de Conduta

1. É expressamente proibido, todos e qualquer comportamento que seja/possa ser enquadrado legalmente na prática dos crimes de corrupção ou de infrações conexas previstos na legislação aplicável e constantes do **Anexo I**, designadamente:
 - a) Aceitar ou solicitar/ aceitar ou solicitar promessa, por si ou para terceiro, de quaisquer vantagens ou ofertas com ou sem valor patrimonial, como contrapartida para a prática de qualquer ato, omissão ou comportamento que constitua uma violação dos seus deveres funcionais ou do cargo.
 - b) Oferecer ou prometer, por si ou para terceiro, de quaisquer vantagens ou ofertas com ou sem valor patrimonial, como contrapartida para a prática de qualquer ato, omissão ou comportamento que constitua uma violação dos seus deveres funcionais ou do cargo.
 - c) Obter algum benefício ou vantagem com ou sem valor patrimonial, para si ou para terceiro, que não lhe seja devido no exercício das funções do cargo. Recebimento e oferta indevidos de vantagem.
 - d) Oferecer ou prometer, em qualquer circunstância, vantagens ou ofertas com ou sem valor patrimonial, sem que seja devido, para a prática de qualquer ato, omissão ou comportamento que constitua uma violação dos seus deveres funcionais.

- e) Pedir ou aceitar, em qualquer circunstância, vantagens ou ofertas com ou sem valor patrimonial, sem que seja devido, para a prática de qualquer ato, omissão ou comportamento que constitua uma violação dos seus deveres funcionais.
- f) Deve dar-se preferência, sempre que possível, aos outros meios de pagamento disponíveis em detrimento do pagamento em numerário.
- g) No exercício das funções e do cargo, o uso de dinheiro, bens móveis ou imóveis da entidade é limitado ao propósito que lhe é atribuído.
- h) As contribuições dos utentes atendem ao cálculo das comparticipações, nos termos dos acordos de cooperação.
- i) No exercício da atividade da entidade 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.
- j) Para efeitos do presente Código, apenas poderão ser realizadas e recebidas ofertas que se enquadrem nas condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes. 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.
- k) No recebimento de heranças, doações e donativos efetuados a favor da entidade deve atender-se ao previsto nos Estatutos.
- l) A entidade 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.
- m) 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.
- n) A entidade 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.

o) Os subsídios, participações e financiamentos públicos ou particulares apenas servem os fins a que se destinam por lei ou acordo.

p) Os patrocínios em eventos apenas seguem o fim a que se destinam e em troca, somente, promovem o nome e a marca da entidade nesses mesmos eventos.

q) A entidade promove o canal de denúncias 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.

2. Qualquer dúvida de interpretação sobre as regras de conduta ou sobre comportamentos/atos que possam ser enquadrados legalmente na prática do crime de corrupção ou de infrações conexas deverão ser comunicadas ao responsável pelo cumprimento normativo no âmbito do Regime Geral da Prevenção da Corrupção.

3. 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 interno, se considerarem face à circunstância que é o meio mais adequado.

Artigo 3º Sanções Disciplinares

1. Em caso de incumprimento das regras de conduta, nos termos da lei, podem ser aplicadas sanções disciplinares.
2. Esta será considerada uma infração grave, a qual, dependendo do grau de culpa do infrator e da gravidade da infração, poderá dar lugar à abertura de um processo disciplinar e à aplicação de uma das seguintes sanções 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 com justa causa (sem indemnização ou compensação);

Artigo 4º Sanções Criminais

1. Em caso de incumprimento 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 e que se dá aqui por integralmente reproduzido.

Artigo 5º - Conflito de Interesses

1. Os destinatários deste Código ficam obrigados a informar aquando do início da respetiva relação funcional com o A.R.C.I.L. a existência de quaisquer conflitos de interesses, por estes se entendendo, genericamente, quaisquer factos, situações ou outros fatores que, objetiva ou subjetivamente, direta ou indiretamente, se revelem suscetíveis de pôr em causa, ou, por alguma forma, afetar o dever de isenção e imparcialidade.
2. Os colaboradores da A.R.C.I.L. não podem intervir em nenhum procedimento, ato ou contrato da A.R.C.I.L. quando neles tenham interesse, ou esse interesse exista por parte:
 - a) Do respetivo cônjuge ou pessoa com quem o colaborador do A.R.C.I.L. 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.
3. A A.R.C.I.L. respeita a privacidade dos seus colaboradores e o seu direito a participar em atividades financeiras legítimas fora do ambiente de trabalho e a desenvolver outras atividades profissionais por conta própria ou de outrem, sempre e quando tal não afete o rendimento do trabalho, não exista um acordo de tempo integral e não constitua um conflito de interesses e/ou concorrência desleal.
4. As decisões profissionais deverão estar baseadas na melhor defesa dos interesses da A.R.C.I.L., de forma que não estejam influenciadas por relações pessoais ou de família, ou por quaisquer outros interesses particulares.

Artigo 6º - Contratação de Familiares

1. Os familiares diretos e companheiros de Colaboradores podem ser contratados como colaboradores ou consultores, apenas se a contratação for baseada em qualificações pessoais, desempenho, capacidades e experiência.
2. Estes princípios de contratação justa serão aplicados a todos os aspetos da contratação, incluindo remuneração, promoções e transferências, assim como nos casos em que o relacionamento se desenvolva após o Colaborador ter sido contratado pela A.R.C.I.L.

Artigo 7º - Relação com fornecedores: Aquisição de Bens e Serviços

1. A A.R.C.I.L. enquanto entidade adjudicante está sujeita ao código de Contratação Pública, sendo que todas as aquisições são feitas em *compliance* com o mesmo.
2. Nos procedimentos de Contratação Pública os trabalhadores devem cumprir escrupulosamente a legislação aplicável.

3. Durante o decurso da tramitação dos procedimentos identificados no número anterior, é vedada aos trabalhadores a comunicação verbal de quaisquer informações decorrentes dos mesmos, os quais devem ser comunicados exclusivamente através dos canais oficiais.

Artigo 8º - Canal de Denúncia

1- A A.R.C.I.L. possui um **CANAL DE DENÚNCIA** como mecanismo de prevenção, deteção e sancionamento de atos de corrupção e infrações conexas, levados a cabo contra ou através da entidade, devendo ser utilizado para comunicar qualquer infração cometida, que esteja a ser cometida ou cujo cometimento se possa razoavelmente prever.

2- Os denunciantes estão protegidos ao abrigo da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, em vigor a partir de 18 de junho de 2022, que estabelece o regime geral de proteção de denunciante de infrações. Será garantido um regime específico de proteção para o/a denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio.

3- O acesso a este canal pode ser feito através do site da ARCIL em <https://www.arcil.org>

4- A receção e o seguimento das denúncias seguem o procedimento previsto na legislação e nos termos estabelecidos no próprio canal.

Anexo I – Crimes de corrupção e infrações conexas

CRIMES	CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS
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 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."
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."

Prevaricação Artigo 369º do Código Penal	"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."
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 n.ºs 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; 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."
Corrupção passiva no setor privado Artigo 8º Lei n.º 20/2008, de 21 de abril	"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. 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."
Corrupção ativa no setor privado Artigo 9º Lei n.º 20/2008, de 21 de abril	"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. 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. 3 - A tentativa é punível."
Atenuação especial e dispensa de pena artigo 5º Lei n.º 20/2008, de 21 de abril	"1 - O agente é dispensado de pena sempre que tiver denunciado o crime antes da instauração de procedimento criminal e, nas situações previstas: 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; 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; 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.

	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. 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. 4 - Ressalva-se do disposto no número anterior os crimes praticados contra bens eminentemente pessoais. 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."
Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção Artigo 36º DL n.º 28/84, de 20 de janeiro	"1 - Quem obtiver subsídio ou subvenção: a) Fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexatas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção; b) Omitindo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão; c) Utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexatas ou incompletas será punido com prisão de 1 a 5 anos e multa de 50 a 150 dias. 2 - Nos casos particularmente graves, a pena será de prisão de 2 a 8 anos. 3 - Se os factos previstos neste artigo forem praticados em nome e no interesse de uma pessoa coletiva ou sociedade, exclusiva ou predominantemente constituídas para a sua prática, o tribunal, além da pena pecuniária, ordenará a sua dissolução. 4 - A sentença será publicada. 5 - Para os efeitos do disposto no n.º 2, consideram-se particularmente graves os casos em que o agente: a) Obtém para si ou para terceiros uma subvenção ou subsídio de montante consideravelmente elevado ou utiliza documentos falsos; b) Pratica o facto com abuso das suas funções ou poderes;

	c) Obtém auxílio do titular de um cargo ou emprego público que abusa das suas funções ou poderes. 6 - Quem praticar os factos descritos nas alíneas a) e b) do n.º 1 com negligência será punido com prisão até 2 anos ou multa até 100 dias. 7 - O agente será isento de pena se: a) Espontaneamente impedir a concessão da subvenção ou do subsídio; 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."
Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado Artigo 37º DL n.º 28/84, de 20 de janeiro	"1 - Quem utilizar prestações obtidas a título de subvenção ou subsídio para fins diferentes daqueles a que legalmente se destinam será punido com prisão até 2 anos ou multa não inferior a 100 dias. 2 - Com a mesma pena será punido quem utilizar prestação obtida a título de crédito bonificado para um fim diferente do previsto na linha de crédito determinada pela entidade legalmente competente. 3 - A pena será a de prisão de 6 meses a 6 anos e multa até 200 dias quando os valores ou danos causados forem consideravelmente elevados. 4 - Se os factos previstos neste artigo forem praticados reiteradamente em nome e no interesse de uma pessoa coletiva ou sociedade e o dano não tiver sido espontaneamente reparado, o tribunal ordenará a sua dissolução. 5 - A sentença será publicada."

Fraude na obtenção de crédito Artigo 38º DL n.º 28/84, de 20 de janeiro	"1 - Quem ao apresentar uma proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições de um crédito destinado a um estabelecimento ou empresa: a) Prestar informações escritas inexatas ou incompletas destinadas a acreditá-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido; b) Utilizar documentos relativos à situação económica inexatos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens; c) Ocultar as deteriorações da situação económica entretanto verificadas em relação à situação descrita aquando do pedido de crédito e que sejam importantes para a decisão sobre o pedido; será punido com prisão até 3 anos e multa até 150 dias. 2 - Se o agente, atuando pela forma descrita no número anterior, obtiver crédito de valor consideravelmente elevado, a pena poderá elevar-se até 5 anos de prisão e até 200 dias de multa. 3 - No caso do número anterior, se o crime tiver sido cometido em nome e no interesse de pessoa coletiva ou sociedade, o tribunal poderá ordenar a dissolução destas. 4 - O agente será isento de pena: a) Se espontaneamente impedir que o credor entregue a prestação pretendida; b) Se, no caso de a prestação não ter sido entregue sem o seu concurso, se tiver esforçado com anterioridade séria e espontaneamente para impedir a entrega. 5 - A sentença será publicada."
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."

Os trabalhadores que, no âmbito da sua atividade profissional, identifiquem práticas, suscetíveis de consubstanciarem um ato de corrupção ou infrações conexas, devem denunciar tal ato através do canal de denuncia interna.

Deverá atender-se à leitura conjunta do presente Código com o Regime Geral da Prevenção da Corrupção.

Capítulo XI- Divulgação e Revisão

1. O presente código é revisto a cada três anos ou sempre que se opere alteração nas funções ou estrutura da Instituição que justifique a sua revisão.
2. A A.R.C.I.L. assegura a divulgação do presente Código aos seus colaboradores através de:
 - a) publicitação na página oficial na Internet, em <https://www.arcil.org> no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação/elaboração.
 - b) comunicação, via correio eletrónico, a todos os colaboradores para os respetivos endereços de correio registados no sistema informático da instituição.
 - c) Sem prejuízo, também será sempre possível a sua consulta física na sede da A.R.C.I.L. e na pasta do Sistema de Gestão da Qualidade (Procedimento de Gestão Documental)
 - d) Será dada aos trabalhadores uma ação de formação, sensibilização, sobre o conteúdo do presente Código, o qual passará a partir desse momento a ser vinculativo com a consequência disciplinar e criminal para qualquer ato ou comportamento que viole estas normas.