

88  
D.

**SARI, LDA**

**- PROGRAMA DE CUMPRIMENTO  
NORMATIVO**

**Janeiro de 2025**

88

**ÍNDICE**

**Nota Introdutória** .....  
1. Estrutura do Programa de Cumprimento Normativo (PCN) .....  
2. Designação de Responsável pelo Cumprimento Normativo do Programa (RCN) .....  
**Parte I – Caracterização da Entidade** ..... ANEXO I  
**Parte II – Plano de Prevenção de Riscos de gestão, incluindo corrupção e infrações  
conexas** ..... ANEXO II.  
**Parte III – Código de Ética e de Conduta** .....ANEXO III  
**Parte IV – Plano de Formação** .....ANEXO IV  
**Parte V – Canal de Denúncias** .....ANEXO V  
Anexo 1 ao PCN .....  
Despacho Interno que designa Responsável pelo Cumprimento Normativo do Programa

## Nota Introdutória

O Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, criou o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) e aprovou o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC).

O referido RGPC, que integra o Anexo a que se refere a alínea b) do artigo 1.º do acima referido Decreto-Lei, veio estabelecer uma série de normativos aplicáveis a empresas que empreguem 50 ou mais trabalhadores/as, como é o caso da sociedade.

O artigo 5.º do RGPD, sob a epígrafe *Programa de cumprimento normativo e responsável pelo cumprimento normativo*, preconiza que:

- 1. As entidades abrangidas adotam e implementam um programa de cumprimento normativo que inclua, pelo menos, um plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas (PPR), um código de conduta, um programa de formação e um canal de denúncias, a fim de prevenirem, detetarem e sancionarem atos de corrupção e infrações conexas, levadas a cabo ou contra a entidade.*
- 2. As entidades designam, como elemento da direção superior ou equiparado, um responsável pelo cumprimento normativo, que garante e controla a aplicação do programa normativo.*
- 3. O responsável pelo cumprimento normativo exerce as suas funções de modo independente, permanente e com autonomia decisória, devendo ser assegurado, pela respetiva entidade, que dispõe da informação interna e dos meios humanos e técnicos necessários ao bom desempenho da sua função.*
- 4. No caso de as entidades abrangidas se encontrarem em relação de grupo, pode ser designado um único responsável pelo cumprimento normativo.*

É de salientar que o RGPC prevê um regime sancionatório para a não adoção ou implementação do PPR, código de conduta, sistema de controlo interno, ou a adoção ou implementação quando falte algum ou alguns dos elementos legalmente previstos, determinando que, sem prejuízo da responsabilidade civil, disciplinar ou financeira a que haja lugar, haverá lugar a contraordenação, punida com coima de € 2.000,00 a € 44.891,81, tratando-se de pessoa coletiva ou entidade equiparada, sendo os/as dirigentes das pessoas coletivas ou entidades equiparadas subsidiariamente responsáveis pelo pagamento das coimas.

Assim sendo, e ciente de que o presente regime não prejudica as obrigações constantes de outras disposições legais ou regulamentares de adoção e implementação de programas de cumprimento normativo, de elementos destes, ou de sistemas de controlo interno, em termos mais exigentes que os previstos no presente instrumento, pretende a sociedade dar cumprimento ao disposto no referido diploma, adotando o Programa de Cumprimento Normativo (1) e designando responsável pelo cumprimento normativo (2).

### **1. Estrutura do Programa de Cumprimento Normativo (PCN)**

- Breve caracterização da Sociedade – **Parte I.**
- Adoção de Plano de Prevenção de Riscos de gestão, incluindo corrupção e infrações conexas (PPR), que abranja a nova realidade legal – **Parte II.**
- Adoção de Código de Ética e Conduta (CEC), que estabeleça o conjunto de princípios, valores e regras de atuação do universo de dirigentes e trabalhadores/as em matéria de ética

profissional, tendo em consideração as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e os riscos de exposição da entidade a estes crimes – **Parte III**.

- Programa de Formação (PFor), que dê a conhecer as políticas e procedimentos de prevenção da corrupção e infrações conexas – **Parte IV**.

- Canal de Denúncias (CDen) – informação sobre funcionamento de mecanismo que permita prevenir, detetar e sancionar atos de corrupção e infrações conexas, levados a cabo contra ou através da entidade – **Parte V**.

- Glossário – **Parte VI**.

## **2. Designação de Responsável pelo Cumprimento Normativo do Programa (RCN)**

Despacho Interno que designa Responsável pelo Cumprimento Normativo do Programa

## **Parte I – Caracterização da Entidade**

A SARI, LDA é uma sociedade comercial por quotas cujo objecto comercial consiste, designada e primordialmente em “: conserto de calçado, cópias de chaves, impressão e gravação de matrículas, carimbos, cartões e comercialização de produtos afins, prestação de serviços de costura e arranjos de roupa e comercialização de produtos afins, consertos rápidos de roupa, comércio a retalho de ferragens, graxas e atacadores, abertura de portas, instalação, alteração, substituição e reparação de fechaduras, fornecimento de informações relativa aos mesmos. Fornecimento de informações relativas à reparação ou manutenção de alarmes de incêndio. Instalação e manutenção de alarmes contra roubo ou incêndio. Instalação, manutenção e reparação de alarmes de assalto. Instalação, manutenção e reparação de alarmes de fogo, fumo e calor. Instalação, manutenção e reparação de alarmes de incêndio e segurança. Manutenção de alarmes de intrusão. Reparação ou manutenção de alarmes de incêndio e fornecimento de informações relativas aos mesmos. Instalação, manutenção e reparação de portas e portões automáticos. Instalação de mecanismos de abertura e fecho de portas. Comércio, instalação, montagem e manutenção de equipamentos de segurança, incluindo sistemas de videovigilância, instalações eléctricas de baixa tensão, outras instalações mecânicas e electromecânicas e outras atividades especializadas de construção”.

## **3. Valores**

A sociedade assume o compromisso com os seus colaboradores de alinhar os valores organizacionais com os princípios e valores identificados no âmbito da Conciliação, concretamente:

**Rigor**  
**Isenção**  
**Responsabilidade**  
**Excelência.**

## **4. Organização e funcionamento**

A estrutura interna da sociedade é constituída pelas seguintes serviços/Departamentos

1- Gerência

83

①

- 
- 2- Direcção de serviços administrativos/operativos
  - 3- Área jurídica
  - 4- Supervisão
  - 5- Lojas

**Parte II.**

- Adoção de Plano de Prevenção de Riscos de gestão, incluindo corrupção e infrações conexas (PPR), que abranja a nova realidade legal

S.S.  
D.

**SARI, LDA**

**PLANO DE PREVENÇÃO  
DE RISCOS DE  
CORRUPÇÃO  
E DE INFRAÇÕES**

Janeiro de 2025

8  
A

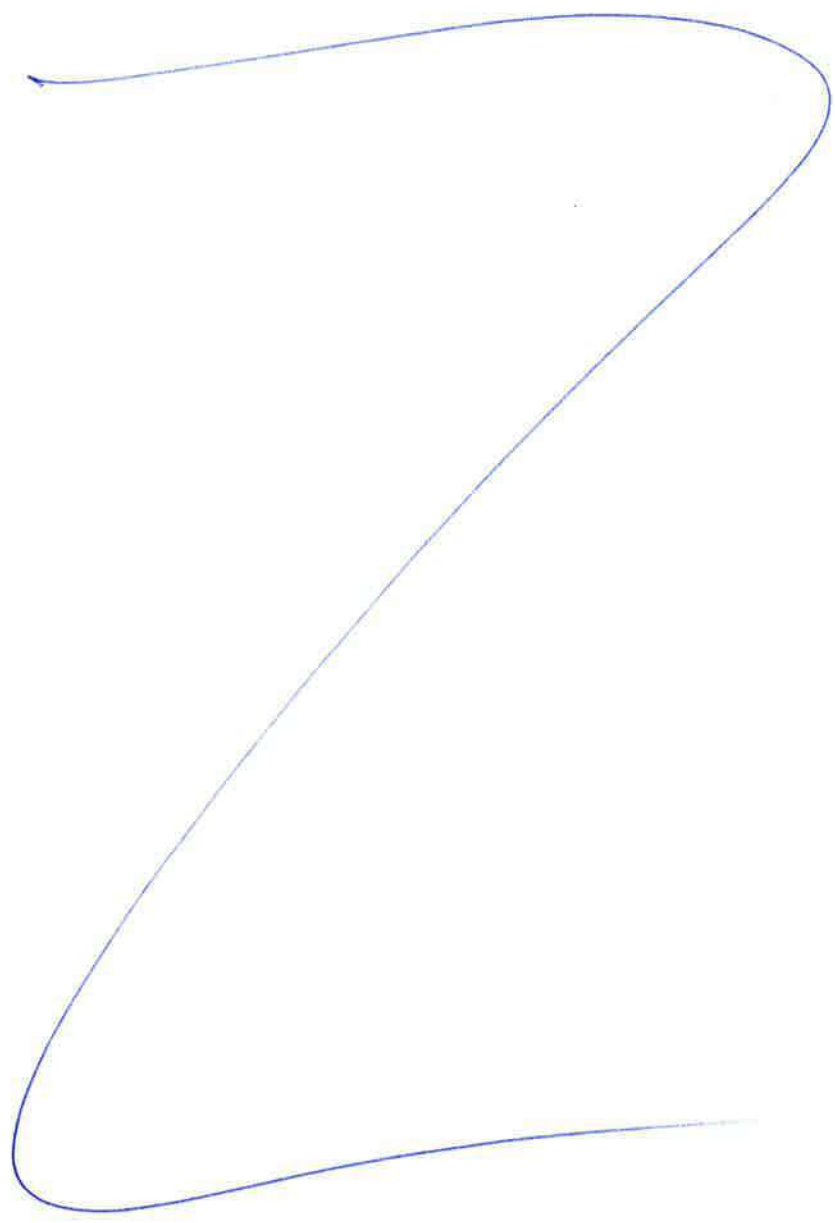
---

INDICE

1. NOTA INTRODUTÓRIA .....	5
2. CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA .....	9
2.1 Missão, Visão e Valores .....	10
2.2 Estrutura Orgânica.....	10
2.3 Instrumentos de Gestão.....	10
3. IDENTIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO DOS RISCOS .....	11
3.1 Conceito de risco e de gestão do risco .....	11
3.2 Fatores de risco .....	13
4- RESPONSÁVEIS PELA IMPLEMENTAÇÃO DO PPR.....	13
4.1 Responsáveis pela implementação do PPR .....	13
4.2- Regras para a elaboração, divulgação, implementação e avaliação do PPR.....	15
5. IDENTIFICAÇÃO DAS MEDIDAS GERAIS DE MITIGAÇÃO POTENCIADORAS DO RISCO E MEDIDAS PREVENTIVAS.....	16
5.1.1 Objetivos .....	16
5.1.2 Princípios .....	16
5.2 Acompanhamento, avaliação, monitorização, atualização e comunicação do PPR..	17
5.2.1 Acompanhamento do PPR.....	17
5.3 Avaliação, monitorização e atualização do PPR .....	17
5.4 Comunicação do PPR e dos relatórios .....	17
6. ÁREAS DE RISCO – UNIDADES ORGÂNICAS E MEDIDAS A ADOTAR NO SENTIDO DA SUA PREVENÇÃO.....	18
6.1 Identificação de medidas de prevenção e nível de risco .....	18
7- IDENTIFICAÇÃO DAS ÁREAS DE RISCO, DOS RISCOS, DA CLASSIFICAÇÃO DO RISCO (Grau), DAS MEDIDAS PREVENTIVAS E DOS RESPONSÁVEIS .....	19
<b>QUADROS- MATRIZ DE RISCO .....</b>	<b>19</b>
7.1 Quadro 1 – Atividades de risco transversais a todas as Unidades Orgânicas da sociedade.....	19
7.2 Quadro 2 – Gerência.....	23
7. 3 Quadro 3 – Direcção de Serviços operativos/administrativos .....	24
7.4 Quadro 4 – Gabinete Juridico .....	Erro! Marcador não definido.
7.5 Quadro 5 – Lojas/Supervisao.....	Erro! Marcador não definido.

8

①





cg

D.

---

### **Siglas e Acrónimos**

**PPR** - Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção

**RCN** - Responsável pelo Cumprimento Normativo

**RGPC** - Regime Geral de Prevenção da Corrupção

**UO** - Unidades Orgânicas



## 1. NOTA INTRODUTÓRIA

O Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR) da SARI, LDA. é um documento estruturante que reflete o compromisso da organização com a promoção da integridade, ética e transparência na gestão dos recursos públicos. Encontra-se elaborado em conformidade com o disposto no Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de Dezembro.

O PPR constitui um referencial primordial de atuação da SARI, LDA., a par de outros instrumentos de gestão de risco, em respeito pelos princípios fundamentais pelos quais se devem reger as instituições públicas gestoras de dinheiros, valores ou patrimónios públicos, designadamente, legalidade, ética, imparcialidade, livre concorrência, e transparência.

O presente Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e infrações conexas, abrange toda a sua organização e atividade da SARI, LDA, incluindo a gerência, direcção e áreas operacionais ou de suporte, e contem:

a) A identificação, análise e classificação dos riscos e das situações que possam expor a entidade a atos de corrupção e infrações conexas, incluindo aqueles associados ao exercício de funções pelos titulares dos órgãos de direcção, considerando a realidade da instituição e as áreas geográficas em que a entidade atua;

b) Medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos e situações identificados.

Do presente PPR fazem parte de forma devidamente discriminada, ainda:

a) As áreas de atividade da entidade com risco de prática de atos de corrupção e infrações conexas;

b) A probabilidade de ocorrência e o impacto previsível de cada situação, de forma a permitir a graduação dos riscos;

JA

c) Medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos e situações identificados;

d) Nas situações de risco elevado ou máximo, são indicadas as medidas de prevenção mais exaustivas, sendo prioritária a respetiva execução;

Por último, identifica-se que o responsável geral pela execução, controlo e revisão do PPR, será o Responsável pelo Cumprimento Normativo, com o apoio da Gerência e da Comissão da Prevenção da Corrupção e da Comissão de Controlo Interno, de todos os responsáveis de área e a generalidade dos trabalhadores no cumprimento de princípios, valores e regras atinentes à Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas.

Este plano é um instrumento de carácter normativo que integra a Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024, promovendo uma cultura organizacional baseada na responsabilização e no cumprimento das melhores práticas em gestão pública. Além disso, foi desenvolvido quer com base em orientações do Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC), em especial as recomendações relacionadas com a gestão de riscos, conflitos de interesses e contratação pública e ainda nas orientações metodológicas de elaboração, adoção e dinamização do PPR do MENAC, conforme constam do Guia nº1/2023 sobre os instrumentos do Regime Geral da Prevenção de Corrupção.

Face ao que precede, torna-se necessário dar sequência ao previsto no artigo 1.º do RGPC, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que estabelece que o regime é aplicável aos serviços e às pessoas coletivas que empreguem 50 ou mais trabalhadores (...), como é o caso da SARI, LDA..

Seguindo a estrutura e metodologia recomendadas pelo MENAC, e a prevista no Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC), o presente Plano compreende, essencialmente:

- 1 – A presente nota introdutória de enquadramento do documento PPR;
- 2 – A indicação da função ou dos propósitos genéricos da SARI, LDA. com menção da Missão, Visão e Valores que lhe estão associados;

3 – A estrutura orgânica da SARI, LDA

4 – A metodologia considerada para o levantamento de análise de riscos e das correspondentes medidas de prevenção, incluindo quanto ao processo de avaliação de risco e às formas e momentos para recolha de informação para efeito de elaboração e apresentação dos correspondentes relatórios de execução anual e intercalar e respetivo acompanhamento;

5 – A clarificação da estrutura e responsabilidades pela execução do plano, cuja coordenação global se fará sob a supervisão e coordenação do RCN, em colaboração com a Comissão de Controlo Interno e Comissão da Prevenção da Corrupção e, no qual se incluem indicações claras quanto à responsabilidade de cada dirigente de departamento, coordenadores de gabinetes, gestores de processos e trabalhadores em geral, pela verificação e garantia permanente da execução das medidas previstas na matriz de risco para o seu departamento, bem como da necessidade de reportar irregularidades ou riscos que porventura se venham a verificar;

6 – As matrizes de risco, correspondentes às atividades de risco transversais a todo o universo da SARI, LDA, bem como a identificação das áreas de risco, dos riscos, das medidas e dos responsáveis quer pela direção da SARI, LDA, quer de cada serviço, os quais se apresentam num conjunto de Anexos.

Por último, cabe para efeitos do RGPC e, conseqüentemente, do presente PPR, ter em consideração os riscos relacionados com crimes de Corrupção e Infrações Conexas, designadamente os seguintes:

1. Crimes de corrupção ativa e passiva, no setor público e no setor privado (previstos nos artigos 373.º e 374.º do Código Penal, nos artigos 36.º e 37.º do Código de Justiça Militar, nos artigos 17.º e 18.º da Lei 34/87, nos artigos 8.º e 9.º da Lei n.º 50/2007 e nos artigos 7.º, 8.º e 9.º da Lei n.º 20/2008);

2. Crime de tráfico de influência, ativo e passivo, para emissão de decisão lícita ou ilícita (previstos no artigo 335.º do Código Penal e no artigo 10.º da Lei n.º 50/2007);

3. Crimes de branqueamento (previstos no artigo 368.º-A do Código Penal);

4. Crimes de prevaricação (previstos no artigo 369.º do Código Penal e artigo 11.º da Lei n.º 34/87);

5. Crimes de recebimento e oferta indevidos de vantagem (previstos no artigo 372.º do Código Penal, no artigo 16.º da Lei n.º 34/87 e no artigo 10.º-A da Lei n.º 50/2007);

8  
5

- 
6. Crimes de peculato, peculato de uso e peculato por erro de outrem (previstos nos artigos 375.º e 376.º do Código Penal e nos artigos 20.º, 21.º e 22.º da Lei n.º 34/87);
  7. Crimes de participação económica em negócio (previstos nos artigos 377.º do Código Penal e no artigo 23.º da Lei n.º 34/87);
  8. Crimes de concussão (previstos no artigo 379.º do Código Penal);
  9. Crimes de abuso de poder (previstos no artigo 382.º do Código Penal e no artigo 26.º da Lei n.º 34/87);
  10. Crimes de fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito (previstos no artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 28/84).
  11. Crimes de suborno (previsto no artigo 363.º do Código Penal).

Nos termos do Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC), os crimes de corrupção e infrações conexas, apresentam-se graficamente infra:

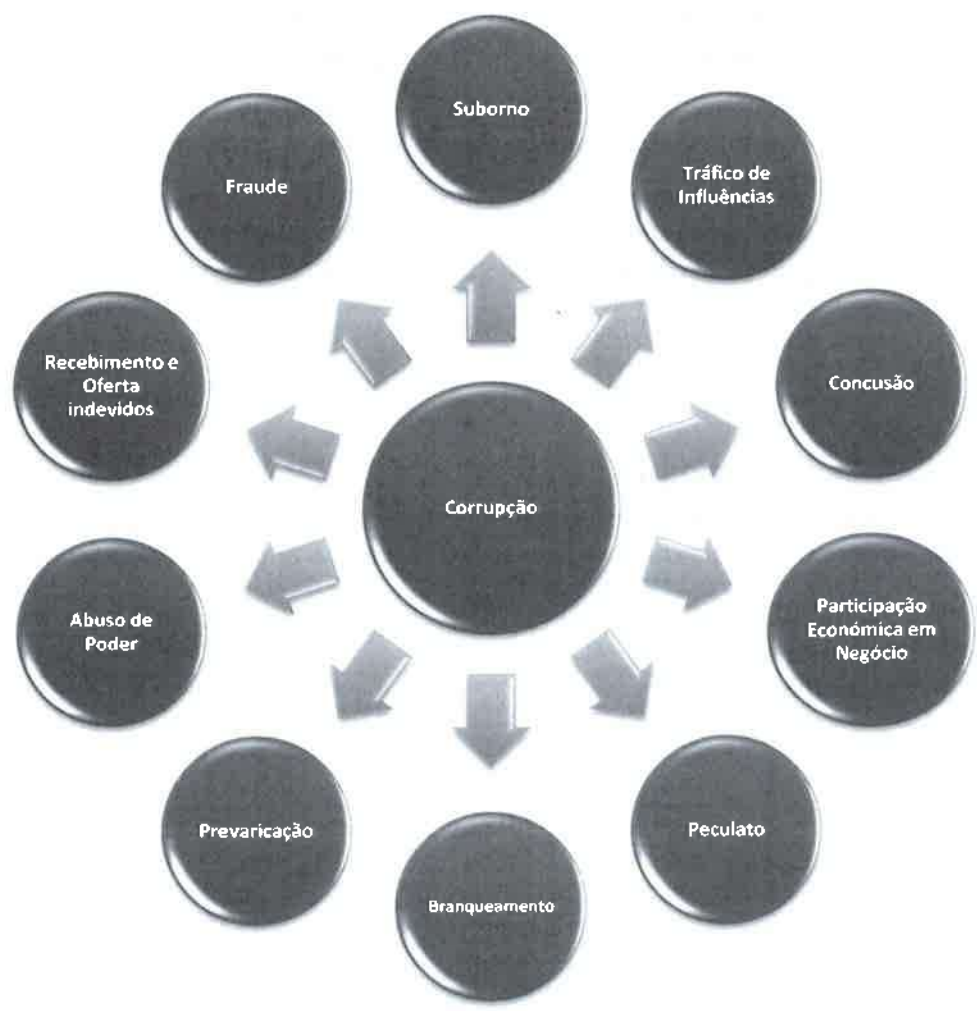


Figura - Corrupção e infrações conexas previstos no Código Penal e demais legislação complementar

## 2. CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

A SARI, LDA é uma sociedade comercial por quotas cujo objecto comercial consiste, designada e primordialmente em “Conserto de calçado e malas, cópias de chaves, impressão e gravação de matrículas, carimbos, cartões e comercialização de produtos afins, prestação de serviços de costura e arranjos de roupa e comercialização de produtos afins, consertos rápidos de roupa, comércio a retalho de ferragens, graxas e atacadores, abertura de portas, venda de chaves e fechaduras, instalação, alteração, substituição e reparação de fechaduras, fornecimento de informações relativa aos mesmos. Fornecimento de informações relativas à reparação ou manutenção de alarmes de incêndio. Instalação e manutenção de alarmes contra roubo ou incêndio. Instalação, manutenção e reparação de

8  
9

---

alarmes de assalto. Instalação, manutenção e reparação de alarmes de fogo, fumo e calor. Instalação, manutenção e reparação de alarmes de incêndio e segurança. Manutenção de alarmes de intrusão. Reparação ou manutenção de alarmes de incêndio e fornecimento de informações relativas aos mesmos. Instalação, manutenção e reparação de portas e portões automáticos. Instalação de mecanismos de abertura e fecho de portas. Comércio, instalação, montagem e manutenção de equipamentos de segurança, incluindo sistemas de videovigilância, instalações eléctricas de baixa tensão, outras instalações mecânicas e electromecânicas e outras atividades especializadas de construção.

### 2.1 Missão, Visão e Valores

A sociedade assume o compromisso com os seus colaboradores de alinhar os valores organizacionais com os princípios e valores identificados no âmbito da Conciliação, concretamente:

**Rigor**  
**Isenção**  
**Responsabilidade**  
**Excelência.**


### 2.2 Estrutura Orgânica

A **estrutura interna da sociedade** é constituída pelas seguintes serviços/Departamentos

- 1- Gerência
- 2- Direcção de serviços administrativos/operativos
- 3- Área jurídica
- 4- Supervisão
- 5- Lojas

### 2.3 Instrumentos de Gestão

Para a prossecução dos seus fins, a sociedade desenvolve a atividade com base nos instrumentos de gestão seguintes:

- 
- 
- Balanço Social.
  - Código de Boa Conduta de Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.
  - Código de Ética e de Conduta de Prevenção da Corrupção .
  - Mapa de pessoal.
  - Orçamento.
  - Plano de Atividades.
  - Plano de Prevenção de Riscos de gestão, incluindo de corrupção e infrações conexas.
  - Prestação de Contas.
  - Relatório de Atividades.
  - Programa de Cumprimento Normativo ( Os elementos que o constituem).

### 3. IDENTIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO DOS RISCOS

#### 3.1 Conceito de risco e de gestão do risco

Pode definir-se risco como o evento, situação ou circunstância futura com probabilidade de ocorrência e potencial consequência positiva ou negativa na consecução dos objetivos de uma unidade organizacional. (Cfr., neste sentido, sobre o conceito de risco, o Plano de Prevenção de Riscos de Gestão da Direção-Geral do Tribunal de Contas, disponível em [https://erario.tcontas.pt/pt/plano\\_risco/plano\\_prevencao.pdf](https://erario.tcontas.pt/pt/plano_risco/plano_prevencao.pdf)).

Segundo a FERMA – Norma de Gestão de Riscos, “o risco pode ser definido como a combinação da probabilidade de um acontecimento e das suas consequências (ISO/IEC Guide 73). O simples facto de existir atividade, abre a possibilidade de ocorrência de eventos ou situações cujas consequências constituem oportunidades para obter vantagens (lado positivo) ou então ameaças ao sucesso (lado negativo).”

Entende-se por gestão do risco, o processo através do qual as organizações analisam metodicamente os riscos inerentes às respetivas atividades, com o objetivo de atingirem uma vantagem sustentada em cada atividade individual e no conjunto de todas as atividades.

A gestão do risco deve ser organizada e implementada ao nível dos programas, dos projetos e das atividades principais ou ao nível de funções e departamentos, dependendo do projeto ou da natureza funcional da atividade.

A **matriz de análise de risco**, apresenta-se com a seguinte configuração:

- Quanto ao **indicador probabilidade de ocorrência do risco**, que se associa sobretudo à existência de medidas preventivas e ao histórico da sua eficácia, pode ser aferido segundo uma escala com três posições – baixa, média e alta.



8

- Quanto ao **indicador impacto previsível da ocorrência do risco**, que se associa aos possíveis efeitos decorrentes da concretização dos atos que se pretendem prevenir, pode ser aferido segundo uma escala com três posições – baixo, médio e alto, ambos de acordo com a seguinte **tabela de matriz de risco**:

Tabela de Matriz de Risco		
Critério	Grau	
Probabilidade De Ocorrência do risco (PO)	Baixa	A prevenção do risco decorre adequadamente das medidas preventivas / corretivas adotadas anteriormente.
	Moderada	A prevenção adequada do risco pode requerer e justificar medidas preventivas adicionais relativamente às que já existam
	Alta	A prevenção adequada do risco requer medidas corretivas adicionais relativamente às que já existam.
Impacto	Baixo	A ocorrência do risco pode traduzir-se numa redução da eficiência do procedimento ou da função a que está associado, requerendo a revisão do próprio procedimento. Trata-se de um impacto interno, com implicações no plano processual da entidade ou organização.
	Moderado	A ocorrência do risco pode traduzir-se numa redução da eficiência e eficácia do procedimento ou da função a que está associado, requerendo a revisão do procedimento e dos correspondentes objetivos que lhe estão associados. Trata-se de um impacto interno, com implicações no plano processual e produtivo da entidade ou organização.
	Alto	A ocorrência do risco pode traduzir-se numa redução da eficiência e eficácia do procedimento ou da função a que está associado e pode ser objeto de mediatização. Trata-se de um impacto com implicações internas no plano processual e produtivo da entidade ou organização, e com implicações externas, de mediatização da ocorrência, com impactos reputacionais sobre a sua credibilidade.

Cada risco identificado será classificado, correspondendo tal classificação ao resultado da combinação do grau de probabilidade da ocorrência de situações que comportam risco com a gravidade do impacto previsível, conforme evidenciado em cores diferentes, no quadro seguinte que constitui a **matriz de aferição/análise do nível de risco**.

Assim, o resultado da **classificação do risco** resulta numa matriz diferenciada em cores que indicam o quão crítico um determinado risco é, e que a seguir se evidencia:

**Matriz de aferição/análise do nível de risco**

88  
D

		Probabilidade de Ocorrência (PO)		
		Baixa (1)	Média (2)	Alta (3)
Impacto Previsível (IP)	Baixo (1)	Mínimo	Fraco	Moderado
	Médio (2)	Fraco	Moderado	Elevado
	Alto (3)	Moderado	Elevado	Máximo

O presente Plano, acolhendo à mais recente legislação publicada, conjugado com a existência de código de ética e de conduta, de manuais de procedimentos, com as atividades de controlo interno, a divulgação da informação relevante sobre os vários tipos de risco e respetivas medidas preventivas, e o acompanhamento da eficácia destas medidas, constitui elemento de diminuição da ocorrência dos riscos em geral e da prática de corrupção ou de infrações conexas em particular.

O presente PPR, com a identificação dos riscos e as medidas preventivas, constitui um instrumento para a prevenção e gestão do risco e serve de base ao planeamento estratégico no âmbito do processo de tomada de decisão e para o planeamento e execução das atividades.

As medidas enumeradas no presente Plano contribuem para a concretização da missão e dos objetivos definidos.

### 3.2 Fatores de risco

Importa referir que são vários os fatores que levam a que o desenvolvimento de uma determinada atividade comporte um maior ou menor risco, a saber:

- Integridade.
- Motivação e responsabilidade pessoal.
- Qualidade da gestão.
- Qualidade do sistema de controlo interno.

## 4- RESPONSÁVEIS PELA IMPLEMENTAÇÃO DO PPR

### 4.1 Responsáveis pela implementação do PPR

CS  
A

O RGPC prevê que as entidades implementem um Programa de Cumprimento Normativo (PCN).

De acordo com os n.º 2 e 3 do artigo 5.º do RGPC, no IPST, IP, foi designado/a, como Responsável pelo Cumprimento Normativo, o Coordenador do GJ (Gabinete Jurídico), que garante e controla a aplicação do Programa de Cumprimento Normativo, e que exerce as suas funções de modo independente, permanente e com autonomia decisória, a quem é assegurado que dispõe da informação interna e dos meios humanos e técnicos necessários ao bom desempenho da função.

Na elaboração do presente PPR, são consideradas as indicações sobre a função e as responsabilidades de cada interveniente ou grupo de intervenientes e dos recursos necessários e disponíveis e formas adequadas de comunicação interna.

Não obstante as funções assumidas pelo RCN, a Comissão de Prevenção de Corrupção procede à monitorização e execução do PPR, e elabora os relatórios anuais de forma a fazer uma monitorização dos riscos associados à atividade desempenhada pela Sociedade.

**Tabela – As responsabilidades na execução do PPR, os intervenientes e as respectivas funções .**

<b>Gestão de Riscos</b>	
<b>Entidade Decisora</b>	<b>Função e Responsabilidade</b>
Responsável Cumprimento Normativo (RCN)	<ul style="list-style-type: none"><li>· Supervisão e coordenação da implementação das medidas anticorrupção previstas no PCN.</li><li>· Garantia do cumprimento das exigências normativas estabelecidas pelo MENAC.</li><li>· Comunicação direta e permanente com o MENAC e com a Comissão (CPC).</li><li>· Acompanhamento e verificação da conformidade do funcionamento do canal de denúncia</li><li>· Garantia da integração das temáticas do RGPC no Programa Anual de Formação.</li></ul>
Comissão de Prevenção da Corrupção (CPC)	<ul style="list-style-type: none"><li>· Desenvolver e implementar a estratégia centralizada de prevenção da corrupção no âmbito do PCN da Sociedade</li><li>· Emitir pareceres sobre matérias relativas à prevenção da corrupção e ao cumprimento normativo.</li><li>· Apoiar a RCN na manutenção da plataforma RGPC, assegurando os registos atualizados.</li><li>· Apresentar relatórios trimestrais à Gerência sobre o estado das medidas e iniciativas implementadas.</li><li>· Elaborar atas das reuniões para assegurar rastreabilidade das decisões tomadas.</li></ul>
Direcções	<ul style="list-style-type: none"><li>-São responsáveis pela organização, aplicação e acompanhamento do PPR nas suas áreas de intervenção.</li><li>-Identificam, recolhem e comunicam à Gerência e ao RCN, qualquer ocorrência de risco com provável gravidade.</li><li>-Responsabilizam-se pela eficácia das medidas de controlo do risco na sua esfera de atuação.</li></ul>

8  
D

Uníverson de Trabalhadonres/as	-Devem conhecer e ter perceção da existéncia dos riscos e do nível e responsabilidade associada e contribuir para a melhoria contínua da gestão de riscos. -Devem comunicar à respetiva Direcção/Unidade Orgânica os riscos ou ineficiéncias identificadas relativamente às medidas de controlo adotadas.
-----------------------------------	--

#### 4.2- Regras para a elaboração, divulgação, implementação e avaliação do PPR

Sem prejuízo das funções e responsabilidades supra descritas, e de forma a garantir uma eficaz manutenção e atualização do PPR, destaca-se a necessidade de compreender a distribuição de responsabilidades de cada interveniente ou de grupo de intervenientes nos diversos níveis de organização.

A execução do PPR está sujeita a controlo, efetuada pela comissão de prevenção da corrupção nos seguintes termos :

- **Elaboração no mês de Outubro**, de relatório de avaliação intercalar nas situações identificadas de **risco elevado**;
- Elaboração, no **mês de abril do ano seguinte** a que respeita a execução, do **relatório de avaliação anual**, contemplando nomeadamente a quantificação do grau de implementação das medidas preventivas e corretivas identificadas, bem como a sua plena implementação;
- **O PPR é revisto a cada 3 anos**, ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica da sociedade

Assim, ao RCN com o apoio da CPC, cabe promover a realização de ações de formação, de divulgação, reflexão e esclarecimento do Plano junto dos trabalhadores, que contribuem para o envolvimento numa cultura de prevenção de riscos.

Por sua vez, as Direcções são os "responsáveis setoriais" pela monitorização local e execução do Plano. Estes são diretamente responsáveis pela operacionalização do plano de gestão dos riscos localmente nos seus serviços, nomeadamente:

- Identificar os Riscos;
- Classificar os Riscos tendo em conta a probabilidade e a gravidade;
- Definir as medidas a adotar que previna os incidentes e minimize o risco de ocorrência;
- Garantir a execução de controlos internos adequados;
- Elaborar relatório de avaliação sobre quais as ações tomadas para a gestão dos riscos da sociedade. em formulário a ser disponibilizado, para assegurar a eficácia do programa de gestão dos riscos da sociedade.

Aos profissionais da sociedade, cabe um papel fundamental de heteroavaliação e Autoavaliação na identificação dos comportamentos e atividades de risco que são contemplados no presente plano, nomeadamente:

- Conhecerem o PPR e o Código de Conduta, e estarem conscientes de eventuais desconformidades;
- Estarem cientes do seu papel nos riscos associados à sua atividade;
- Evitar a criação de oportunidade para a concretização de riscos;
- Conforme necessário, participar no processo de criação de um ambiente de forte controlo e no planeamento e execução das atividades de controlo, bem como participar em atividades de acompanhamento;
- Utilizar os canais de denúncia previstos no art.8.º do RNC.

## 5. IDENTIFICAÇÃO DAS MEDIDAS GERAIS DE MITIGAÇÃO POTENCIADORAS DO RISCO E MEDIDAS PREVENTIVAS

Na elaboração do presente PPR, são apresentadas as medidas de prevenção julgadas oportunas e adequadas para supressão ou mitigação dos riscos identificados pelas unidades orgânicas diretamente dependentes da Gerência da Sociedade

### 5.1.1 Objetivos

Os objetivos da avaliação dos riscos de corrupção são:

- Identificar os fatores institucionais que favorecem a corrupção.
- Elaborar recomendações para mitigar ou suprimir os efeitos dos riscos de corrupção.

Nesta medida foram elaborados os **Quadros 1 a 5 constantes do ponto 7, parte II**, onde são apresentados as seguintes **Matrizes de Riscos**, incluindo os riscos de gestão e infrações conexas:

Quadro 1 – Atividades de risco transversais a todas as Unidades Orgânicas

Quadro 2 – Gerência

Quadro 3 - Direção de serviços administrativos/operativos

Quadro 4 - Área jurídica

Quadro 5 - Supervisão / Lojas

### 5.1.2 Princípios

Os seguintes princípios encontram-se subjacentes à avaliação dos riscos de corrupção:

88  
D

- **Legalidade:** observância das normas em vigor, nomeadamente na avaliação da garantia de proteção de informação sigilosa.
- **Participação:** participação de todas as entidades e pessoas envolvidas na tramitação do processo de avaliação.
- **Transparência:** disseminação da informação relacionada com a avaliação efetuada pela organização de acordo com os seus objetivos específicos da avaliação e na medida considerada conveniente.

## 5.2 Acompanhamento, avaliação, monitorização, atualização e comunicação do PPR

### 5.2.1 Acompanhamento do PPR

A sociedade procede ao controlo periódico para verificação do cumprimento das medidas de prevenção propostas e dos efeitos práticos da sua execução.

De acordo com o previsto nas alíneas a) e b) do n.º 4 do artigo 6.º do RGPD, o controlo é efetuado através do **relatório intercalar** e do **relatório anual** nos seguintes termos:

- **Elaboração, no mês de outubro, de relatório de avaliação intercalar** nas situações identificadas de **risco elevado ou máximo**.
- **Elaboração, no mês de abril do ano seguinte** a que respeita a execução, de **relatório de avaliação anual**, contendo nomeadamente a quantificação do grau de implementação das medidas preventivas e corretivas identificadas, bem como a previsão da sua implementação.

### 5.3 Avaliação, monitorização e atualização do PPR

A avaliação, a monitorização e a atualização do PPR é assegurada pelo RCN em coadjuvação da CPC, em articulação com a gerência.

O PPR deve:

- ser revisto a cada 3 anos ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica que o justifique.;
- ser publicitado na internet da sociedade, no prazo de 10 dias após a sua implementação e respetivas revisões.

### 5.4 Comunicação do PPR e dos relatórios

O PPR e respetivos relatórios devem ser comunicados, no prazo de 10 após a sua implementação e respetivas revisões, ao Mecanismo Nacional Anticorrupção, via plataforma eletrónica gerida pelo MENAC

§  
A

---

## 6. ÁREAS DE RISCO – UNIDADES ORGÂNICAS E MEDIDAS A ADOTAR NO SENTIDO DA SUA PREVENÇÃO

### 6.1 Identificação de medidas de prevenção e nível de risco

Foi construída, após consulta das direções e da Gerência a Matriz de Risco para apresentar os graus/classificação dos riscos, assim como a identificação das respetivas medidas de mitigação.

Foram elaborados os quadros (ANEXOS) que caracterizam os Riscos de Corrupção e Infrações Conexas identificados na sociedade

De acordo com o n.º 2 do artigo 6.º do RGPC, do Plano devem constar:

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

Na sociedade identificaram-se atividades e áreas com probabilidade de risco em toda a instituição desde a Gerência até às diversas Unidades Orgânicas como se pretende evidenciar nos Quadros/ Matriz de risco - A Identificação das áreas de risco, dos riscos, das medidas e de responsáveis, constantes no ponto 7, Parte II, deste documento, sendo de salientar:

#### 1. Atividades de risco transversais a todas as Unidades Orgânicas da Sociedade

- 1 - Gerência
- 2 - Direcção de serviços administrativos/operativos
- 3 - Área jurídica
- 4 - Supervisão
- 5 - Lojas

## 7- IDENTIFICAÇÃO DAS ÁREAS DE RISCO, DOS RISCOS, DA CLASSIFICAÇÃO DO RISCO (Grau), DAS MEDIDAS PREVENTIVAS E DOS RESPONSÁVEIS

### QUADROS- MATRIZ DE RISCO

7.1 Quadro 1 – Atividades de risco transversais a todas as Unidades Orgânicas da sociedade

ATIVIDADE	AREA DE RISCO	GRADUAÇÃO DE RISCO			MEDIDAS DE PREVENÇÃO	UNIDADES ORGANICAS
		PO	IP	GR		Todas
Exercício ético e profissional das funções públicas	Quebra dos deveres funcionais e valores (independência, integridade, responsabilidade, transparência, objetividade, imparcialidade e confidencialidade).	2	2	Moderado	Acompanhamento e supervisão do cumprimento dos princípios e normas éticas inerentes à função em serviço público	Implementado
					Declaração ética sobre conflito de interesses e impedimentos	Implementado
					Acompanhamento e supervisão dos/das técnicos/das e equipas de trabalho pelos/as dirigentes	Implementado
					Rotatividade adequada do pessoal	Implementado
					Requerimento de autorização de acumulação de função	Implementado
Controlo de qualidade	Falha do controlo de qualidade dos procedimentos, produtos e serviços	1	2	Fraco	Supervisão e revisão dos procedimentos adotados e dos produtos e serviços	Implementado



8  
0

					Adoção e difusão das melhores práticas e conhecimentos	Implementado
					Segregação de funções	Implementado
Competências técnicas	Inadequação do perfil técnico e comportamental ao exercício das funções.	2	2	Moderado	Partilha de conhecimento organizacional	Implementado
					Adequação das necessidades formativas ao perfil exigido	Implementado
					Rotatividade do pessoal	Implementado
					Mecanismos de aferição externa dos comportamentos, através de questionário de avaliação da satisfação dos clientes	Não Aplicável
Atendimento e relacionamento com terceiros	Prestação inadequada de informações	1	2	Fraco	Definição de níveis de responsabilidades	Implementado
					Acompanhamento pelos gestores de processo e responsáveis de áreas e respetivo reporte.	Implementado
Guarda e conservação dos documentos e equipamentos.	Extravio dos documentos e dos equipamentos ou sua inutilização, por ação humana ou causas naturais	1	2	Fraco	Ações regulares de verificação do cumprimento das regras de manuseamento e utilização dos documentos e equipamentos.	Implementado
Planeamento	Falha na entrega atempada de informação	1	2	Fraco	Cumprimento dos prazos definidos	Implementado

JS  
D

ATIVIDADE	AREA DE RISCO	GRADUAÇÃO DE RISCO			MEDIDAS DE PREVENÇÃO	TODOS AS UNIDADES ORGANICAS/SERVICOS
		PO	IP	GR		
Política de Privacidade do IPST	Não acautelar, no exercício de funções, a proteção dos dados pessoais por desconhecimento da Política da Privacidade do Ipxxxxxxxxxx	2	2	Moderado	Ministrar formação e ações de sensibilização contínuas aos dirigentes e trabalhadores/as do IPST, em particular no momento de início, mobilidade interna ou de regresso de funções.	Implementada Parcialmente
					Incluir, no Código de Ética e Conduta, disposições que valorizem a privacidade e reforcem o dever funcional de confidencialidade	Implementado
Proteção de dados pessoais	Desrespeito pelas normas e procedimentos instituídos na consulta, análise e tratamento de dados pessoais	1	3	Moderado	Monitorizar a sua implementação e realizar auditorias de conformidade com o RGPD	Implementado
	Divulgação indevida, interna ou externa, em proveito próprio ou de terceiro, de dados pessoais acessíveis no exercício de funções.	2	3	Elevado	Ministrar ações de formação.	Implementado
	Monitorizar e identificar situações desconformes.				Implementado	

89.

Proteção de dados e segurança da Informação	Falhas na segurança e controlo de acessos nas aplicações informáticas em uso	2	2	Moderado	Realizar auditorias de conformidade para testar medidas de segurança (v.g. controlo de acessos, perfis de acessos a aplicações e infraestruturas e condições para acesso a dados pessoais).	Implementada Parcialmente
---	--	---	---	----------	---	---------------------------

PO - Probabilidade de Ocorrência

IP - Impacto Previsível

GR - Grau de Risco

## 7.2 Quadro 2 – Gerência

ATIVIDADE	AREA DE RISCO	GRADUAÇÃO DE RISCO			MEDIDAS DE PREVENÇÃO	Implementação		
		PO	IP	GR		Sim	Não	Em Curso
Estrutura Organizacional	Estrutura organizacional desadequada ou desatualizada	1	3	Moderado	Organograma de acordo com a estrutura organizacional.	X		
					Verificar a aprovação, homologação, publicação e revisões dos regulamentos internos.	X		
	Abuso ou uso indevido de autoridade delegada	1	3	Moderado	Formalização e publicação das delegações subdelegações de competências, níveis de autorizações e responsabilidades.	X		
					Repositório de registo informático contendo todas as delegações e subdelegações vigentes, revogadas e caducadas.	X		
Enquadramento legal e fundamentação das decisões	Violação de disposições legais	1	2	Fraco	Controlo da tramitação dos processos	X		
	Arbitrariedade	2	2	Moderado	Manuais de procedimentos	X		
					Declaração de inexistência de conflito de Interesses	X		
Exercício ético e de conduta profissional	Inobservância do deveres funcionais e éticos e da tutela exclusiva do interesse público (fragilidades na independência e na imparcialidade no exercício de funções)	2	2	Fraco	Promover a regularidade e transparência das reuniões do Conselho Diretivo.	X		
					Aprovar o novo Código de Ética e Conduta.	X		
					Monitorizar o canal de denúncias.	X		
					Promover a realização de ações de sensibilização sobre ética destinadas a todos/as os/as Dirigentes e Trabalhadores/as, a incluir no Plano de Formação.	X		

7. 3 Quadro 3 - Direcção de serviços administrativos/operativos

registo Individual dos trabalhadores	Acesso indevido às informações e quebra de sigilo.	2	2	Moderado	Medidas de segurança nos arquivos dos processos Individuais	X					
					Logim restrito de acordo com as funções			X			
					Acesso restrito aos trabalhadores do departamento do DGRHF apenas para cada uma das finalidades específicas, em cumprimento do RGPD.	X					
					Acesso aos processos individuais apenas aos interessados legítimos.	X					
					Implementar a preservação digital do histórico documental	X					
					Envio de correspondência eletrónica limitada apenas aos destinatários aos quais diz respeito	X					
					Realizar formação e ações regulares de verificação do cumprimento dos procedimentos e normas definidos referentes ao arquivo de documentação em suporte de papel, acondicionamento e conservação com identificação dos incumprimentos			X			
Falhas no registo de informação das bases de dados do pessoal.	1	1	Mínimo	Segregação de funções	X						
Verificação do tratamento mensal da assiduidade pelos responsáveis pela elaboração de horários	2	2	Moderado	Parametrização de validações e utilização de mapas gerados informalmente para deteção de erros de classificação de assiduidade.	X						
				Gozo indevido de férias	2	2	Moderado	Apuramento anual dos dias de férias a que os trabalhadores têm direito.	X		
				Controlo da elaboração de planos de férias e gozo das férias.	X						
Processamento das retribuições	Deficiente processamento das remunerações e outros abonos, com erros ou omissões	2	2	Moderado	Conferência da informação intermédia e final.	X					
					Segregação de funções e responsabilidades das operações.			X			
Elaboração de pareceres e Informações	Influência na tomada de decisão	1	2	Fraco	Conferência do reporte obrigatório por elemento diferente do processador da estrutura.	X					
					Rotatividade adequada de pessoal.			X			
Higiene e Segurança no Trabalho	Inexistência de regulamentação e atualização das normas	1	2	Fraco	Monitorização do trabalho desenvolvido.	X					
					Elaboração de normas técnicas.	X					
					Indicação de responsável pela Segurança.	X					
	Falta ou insuficiente de sensibilização de trabalhadores/as para a temática	1	2	Fraco	Elaboração de um plano para o IPST.			X			
Avaliação de desempenho	Incumprimento dos procedimentos de avaliação do desempenho	1	1	Mínimo	Elaboração mensal de informação/sensibilização.	X					
					Divulgação do manual de procedimentos e do cronograma do processo avaliativo.			X			
Formação	Ineficácia da formação	1	2	Fraco	Definição atempada de objetivos.			X			
					Envolvimento dos serviços no planeamento e execução das necessidades formativas.	X					
	Adequabilidade e Parcialidade na escolha de formadores/as e entidades formadoras	1	1	Mínimo	Adoção de medidas de gestão previsional com vista a prover as necessidades das unidades orgânicas.	X					
					Verificar a adequabilidade dos requisitos de habilitação académica, profissional e de certificação/acreditação.	X					
					Diversificar a escolha de formadores/as e entidades formadoras e ter em conta a classificação obtida.	X					
Cumprir o Código de Ética e de Conduta da prevenção da corrupção.	X										

88  
D

#### 7.4 Quadro 4 - Gabinete Jurídico

ATIVIDADE	AREA DE RISCO	GRADUAÇÃO DE RISCO			MEDIDAS DE PREVENÇÃO	Implementação		
		PO	IP	GR		Sim	Não	Em Curso
Asegurar a resposta a reclamações apresentadas por XXXXXXXX	Incumprimento de prazos	1	2	Fracó	Necessidade de cumprir em cada processo os prazos para remeter atempadamente ao CD, de modo a que os propostas sejam preparadas dentro dos prazos legais.	X		
Elaborar pareceres e informações	Parcialidade / favorecimento	1	2	Fracó	Controlo e monitorização dos pareceres e informações.	X		
	Redução da qualidade e fiabilidade dos estudos e pareceres, decorrentes designadamente de investigação deficiente, insuficiência das fontes de informação disponíveis, erros técnicos e extemporaneidade	1	2	Fracó	Acesso a informação técnico-jurídica atualizada.	X		

2017, 11/07  
 2017, 11/07  
 2017, 11/07  
 2017, 11/07  
 2017, 11/07

7.5 Quadro 5 – Supervisão/Lojas

ATIVIDADE	AREA DE RISCO	GRADUAÇÃO DE RISCO			MEDIDAS DE PREVENÇÃO	Implementação		
		PO	IP	GR		Sim	Não	Em Curso
supervisao/lojas	Omissão de irregularidades detetadas e/ou reportadas por fontes internas e/ou externas.	2	2	Moderado	Formação sobre o Código de Ética e Conduta.	x		
	Conflitos de interesses nas avaliações	2	2	Moderado	visão pela Gerência dos processos de avaliação	X		
Inventário	Desvio/Apropriação indevida de equipamentos	1	2	Fraco				
					Identificação dos profissionais a quem são distribuídos equipamentos	X		

S. Domingos de Rana, 31 de Janeiro de 2025

  
**Sari, Lda.**  
 Cont. Nº 502 179 866  
 Zona Industrial da Abóboda  
 Rua Alfredo da Silva Lt. 18 Arm. 1  
 2785-656 São Domingos de Rana

§  
A.

---

– **Parte III.** - Adoção de Código de Ética e Conduta (CEC), que estabeleça o conjunto de princípios, valores e regras de atuação do universo de dirigentes e trabalhadores/as em matéria de ética profissional, tendo em consideração as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e os riscos de exposição da entidade a estes crimes



8  
D

**SARI, LDA**

**- CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUTA E  
PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO**

**Janeiro de 2025**

INDICE

**ÍNDICE**

○ Nota Introdutória .....	3
○ Objetivos .....	4
○ CAPITULO I - OBJETO E AMBITO DE APLICAÇÃO .....	5
○ CAPÍTULO II - PRINCÍPIOS E NORMAS DE BOA CONDUTA .....	5
○ CAPÍTULO III DEVERES E RESPONSABILIDADES .....	8
○ CAPITULO IV CONFLITO DE INTERESSES, INCOMPATIBILIDADES E IMPEDIMENTOS .....	8
○ CAPITULO V SANÇÕES CRIMINAIS E DISCIPLINARES .....	11
○ CAPÍTULO VI PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS .....	12
○ CAPÍTULO VII TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS .....	13
○ CAPÍTULO VIII DISPOSIÇÕES FINAIS .....	14
○ Anexo 1 – Artigos Código Penal .....	16

## Nota Introdutória

O Código de Ética, Conduta e Prevenção da Corrupção da sociedade define os princípios e normas de comportamento em matéria de ética profissional que todos os seus trabalhadores, dirigentes, e demais colaboradores/as, devem observar no exercício das suas funções, quer nas relações entre si quer no relacionamento profissional com instituições externas, públicas ou privadas, e os cidadãos.

Constitui um instrumento de autoregulação e um compromisso de orientação assumido pelos trabalhadores, dirigentes, e demais colaboradores/as, da sociedade

No que respeita às suas atribuições e competências, a sociedade assume-se também como entidade prestadora de serviços, conduzindo toda a atividade com respeito pelos princípios éticos e de responsabilidade social e ambiental, privilegiando os compromissos assumidos com todas as partes interessadas.

A responsabilidade da sociedade para com o presente Código tem em consideração:

- A natureza e o âmbito da sociedade

Assim sendo, pretende a sociedade que este Código seja referência em toda a atividade desenvolvida pelo organismo, e instrumento orientador presente nas relações que se estabelecem em nome da sociedade de modo a contribuir para a construção progressiva e consistente de uma cultura que espelhe a prossecução de valores essenciais:

- ◊ COMPROMISSO SOCIAL
- ◊ ÉTICA
- ◊ QUALIDADE
- ◊ RIGOR
- ◊ TRANSPARÊNCIA



---

## Objetivos

O Código de Ética, de Conduta e de Prevenção da Corrupção da sociedade estabelece os princípios e as linhas de orientação em termos de ética profissional para trabalhadores na sua relação com as partes interessadas, nomeadamente a tutela, organismos da sociedade, entidades parceiras, entidades fornecedoras e comunidade, delineando a sua atuação e respetiva conduta no desenvolvimento da sua atividade, sem prejuízo da aplicação de outras normas legais em vigor.

Assim, este Código visa a prossecução dos seguintes objetivos:

- Dar cumprimento ao estipulado no art.º 7.º do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.
- Dar a conhecer que a sociedade desenvolve a sua atividade de forma ética, social e ambientalmente responsável, assente em valores que garantem uma cultura organizacional forte e coerente com práticas e princípios de natureza ética já edificados.
- Reforçar junto de trabalhadores os valores pelos quais se rege, contribuindo para uma cultura organizacional e individual coesa que se revele tanto nas suas relações recíprocas, como nas relações estabelecidas em nome da sociedade
- Reforçar junto de todas as suas partes interessadas a vivência e partilha destes valores nas suas relações internas e externas, dando-lhes a conhecer o grau de exigência adotado e pretendido pela sociedade reforçando a confiança dos diversos públicos no seu desempenho.
- Constituir um documento de referência no que toca aos princípios éticos existentes, aplicáveis a todo o universo da sociedade, entre os quais os seus valores, a sua política de sustentabilidade, os Princípios Éticos, bem como os deveres e garantias presentes na legislação do trabalho e do Código Penal, entre outros, e divulgá-lo às suas partes interessadas.

8  
D

## CAPITULO I

### OBJETO E AMBITO DE APLICAÇÃO

#### Artigo 1.º

##### **Objeto**

O Código de Ética, Conduta e Prevenção da Corrupção, doravante designado por Código, estabelece um conjunto de princípios e regras gerais em matéria de ética e de prática profissional, que devem ser observados por todos os trabalhadores ao serviço da sociedade no exercício das suas funções, nas relações entre si e com terceiros.

#### Artigo 2.º

##### **Âmbito de Aplicação**

1. O presente Código aplica-se a todos os trabalhadores da SARI, LDA, independentemente da sua função, natureza do vínculo, posição hierárquica que ocupem ou unidade orgânica em que estão integrados, incluindo dirigentes e aqueles/as que exerçam a sua atividade em regime de prestação de serviços ou de estágio.
2. O Código é, também, aplicável aos titulares dos cargos de Gerência e Direcção.
3. O disposto no Código não prejudica, ainda, a aplicação de outros regimes especiais de conduta a que os seus trabalhadores estejam sujeitos, designadamente as regras deontológicas.

## CAPÍTULO II

### PRINCÍPIOS E NORMAS DE BOA CONDUTA

#### Artigo 3.º

##### **Princípios Gerais**

No exercício das suas funções os trabalhadores e dirigentes da SARI, LDA devem pautar a sua atuação pelos princípios gerais e éticos consagrados na lei, nomeadamente no Código do Trabalho, do Código Penal, na Constituição da República Portuguesa, e na Declaração Universal dos Direitos do Homem.

88.

---

#### Artigo 4.º

##### **Princípio da Legalidade**

Os trabalhadores e dirigentes da sociedade devem atuar em conformidade com a lei e o direito, as normas regulamentares e orientações superiores aplicáveis, e dentro dos limites dos poderes que lhes forem conferidos e em conformidade com os respetivos fins.

#### Artigo 5.º

##### **Princípio da Integridade**

Na sua atuação os trabalhadores e dirigentes da sociedade devem reger-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter.

#### Artigo 6.º

##### **Princípio da Igualdade e Não Discriminação**

No relacionamento profissional entre si e o público em geral, os trabalhadores e dirigentes da sociedade devem garantir a igualdade de tratamento e não discriminação, abstendo-se de qualquer comportamento ofensivo e de privilegiar, beneficiar ou prejudicar qualquer pessoa em razão da sua ascendência, raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, língua, território de origem, situação económica ou condição social.

#### Artigo 7.º

##### **Princípio da Proporcionalidade**

Os trabalhadores e dirigentes da sociedade só podem exigir aos cidadãos o necessário, e indispensável, à realização da missão e atribuições do Instituto, devendo agir de modo adequado e proporcional aos objetivos prosseguidos.

#### Artigo 8.º

##### **Princípio da Colaboração e Boa-Fé**

Os trabalhadores e dirigentes da sociedade devem colaborar com os cidadãos segundo o princípio da Boa-fé, designadamente, prestando-lhes informações e/ou esclarecimentos de forma clara,

88  
D

simples, célere e cortês, e apoiar e estimular as suas iniciativas e receber as suas sugestões e informações.

#### Artigo 9.º

##### **Justiça, Imparcialidade e Independência**

Os trabalhadores e dirigentes da sociedade devem tratar de forma justa e imparcial todos os cidadãos, adotando no exercício das suas funções uma postura de neutralidade e independência face a eventuais interesses pessoais, familiares ou outros.

#### Artigo 10.º

##### **Princípio da Competência e Responsabilidade**

1. Os trabalhadores e dirigentes da sociedade devem executar as suas funções ou atividades com zelo e eficiência, de forma dedicada e espírito crítico construtivo, empenhando-se na respetiva valorização profissional e atualização do conhecimento técnico, necessário ao bom desempenho das suas tarefas.

2. Devem estar conscientes de que o modo como exercem as suas funções tem reflexos na imagem da sociedade, adotando uma conduta adequada a promover a confiança do público em geral, e organismos externos, na atuação do instituto.

#### Artigo 11.º

##### **Princípio da Lealdade e Colaboração**

1. No exercício da sua atividade, os trabalhadores da sociedade devem agir de forma leal, solidária e cooperante com os superiores hierárquicos, cumprindo as orientações emitidas, em razão do serviço e sob a forma legal, e respeitando os canais de comunicação hierárquicos estabelecidos.

2. Devem, ainda, promover um ambiente de trabalho saudável, adotando uma atitude de respeito mútuo e conciliatória na gestão de eventuais conflitos, abster-se de comportamentos hostis ou ofensivos, e facultar toda a informação necessária à realização do trabalho em equipa e ao desenvolvimento de atividades por parte de outros colegas.

3. Os trabalhadores da sociedade devem, também, contribuir para a criação de valor interno, designadamente, através da partilha de informação e/ou conhecimento adquirido no exercício das suas funções.

### CAPÍTULO III

#### DEVERES E RESPONSABILIDADES

##### Artigo 12.º

##### **Deveres**

No exercício das suas funções, dirigentes e trabalhadores da sociedade devem:

- a) Abster-se de qualquer ação ou omissão, exercida diretamente ou através de interposta pessoa, que possa objetivamente ser interpretada como visando beneficiar indevidamente uma terceira pessoa, singular ou coletiva;
- b) Rejeitar ofertas ou qualquer vantagem, como contrapartida do exercício de uma ação, omissão, voto ou gozo de influência sobre a tomada de qualquer decisão;
- c) Abster-se de usar ou de permitir que terceiras pessoas utilizem, fora de parâmetros de razoabilidade e de adequação social, bens ou recursos públicos que lhes sejam exclusivamente disponibilizados para o exercício das suas funções ou atividade.

### CAPÍTULO IV

#### CONFLITO DE INTERESSES, INCOMPATIBILIDADES E IMPEDIMENTOS

##### Artigo 13.º

##### **Ofertas/benefícios**

1 - Os dirigentes e trabalhadores da sociedade abstêm-se de aceitar oferta, a qualquer título, de pessoas singulares e coletivas públicas privadas, nacionais ou estrangeiras, de bens materiais, consumíveis ou duradouros, ou de serviços que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.





2 - Os dirigentes e trabalhadores da sociedade abstêm-se de aceitar, a qualquer título, convites de pessoas singulares e coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras, e de pessoas coletivas públicas estrangeiras, para assistência a eventos sociais, institucionais ou culturais, ou outros benefícios similares, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções, exceptuando os que sejam compatíveis com a natureza institucional ou com a relevância de representação própria do cargo ou exercício da atividade ou os que configurem uma conduta socialmente adequada e conforme aos usos e costumes.

#### Artigo 14.º

##### **Relações de trabalho**

1. A sociedade deve proporcionar um bom ambiente organizacional, promovendo o trabalho em equipa e a partilha de conhecimentos, valorizando ainda o contributo individual.
2. As relações de trabalho devem basear-se, entre outras, na integridade, na lealdade, no respeito mútuo, e na partilha de informação e conhecimento e cooperação por forma a promover um clima saudável e de confiança.
3. Deve ser respeitado o trabalho de colegas, independentemente da área e carreira em que se inserem e das funções que desempenham, em consonância com os valores e objetivos da organização, aumentando a qualidade e a confiança nas relações.
4. Devem ser evitados os conflitos, cabendo ao universo de trabalhadores evitar situações geradoras de mal-estar.
5. Sendo necessário, caberá à chefia direta ou à Direção a sua resolução, conforme a gravidade e/ou persistência do conflito.
6. A relação entre trabalhadores/as e dirigentes deve ser pautada bilateralmente por regras de natureza ética centradas na pessoa humana, que se traduzem no desempenho das atividades profissionais com integridade, lealdade, justiça e cooperação, adotando sempre um tratamento digno e respeitoso.

7. Situações de agressão física no trabalho devem ser reportadas e tratadas através dos canais internos existentes para tais efeitos.

8. Situações de assédio moral e/ou sexual no trabalho devem ser reportadas e tratadas através dos canais internos existentes para tais efeitos, nos termos definidos no Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho da sociedade

#### Artigo 15.º

##### **Salvaguarda e Utilização de Recursos**

Os dirigentes e trabalhadores devem zelar pela manutenção e proteção dos bens que integram o património físico, financeiro e intelectual da sociedade, não o utilizando de forma abusiva ou imprópria nem permitindo esse tipo de utilização por terceiras pessoas.

#### Artigo 16.º

##### **Atendimento ao Público em Geral**

1. Os trabalhadores que estejam no atendimento ao público, devem divulgar e facultar o livro de reclamações, sempre que solicitado, bem como auxiliar no seu preenchimento tendo sempre em mente os princípios éticos pelos quais se rege a sociedade

2. No atendimento, deve ser dada prioridade a pessoas idosas, doentes, grávidas ou acompanhantes de crianças de colo, pessoas com deficiência e outros casos específicos determinados pela legislação em vigor, designados como atendimento prioritário.

#### Artigo 17.º

##### **Relações com Serviços/ e Outras Entidades**

1. Os contactos com terceiros devem sempre refletir os valores e princípios adotados neste Código.

2. Quando solicitada parceria ou colaboração à sociedade ou trabalhadores/as em sua representação, esta deve ser prestada sempre que possível e com qualidade e a diligência devida.

#### Artigo 18.º

##### **Relações com entidades fornecedoras**

88  
D

1. A sociedade aplica as suas medidas e práticas de conduta ética no relacionamento com as entidades fornecedoras.

2. Cabe aos trabalhadores que exerçam funções neste âmbito, informarem a chefia direta ou a direção da sociedade da existência de ligações a potenciais entidades fornecedoras, individuais ou coletivas, que envolvam cônjuges, parentes ou afins, de forma a permitir assegurar a transparência do processo.

#### Artigo 19.º

##### **Relações com a Comunicação Social**

1. Os trabalhadores da sociedade não podem fornecer informações à comunicação social, por iniciativa própria ou a pedido, sem que estejam mandatados prévias e superiormente.

2. Qualquer informação prestada pelo sociedade aos meios de comunicação social deverá ser verdadeira e respeitar os princípios éticos referidos no presente Código.

3. Todas as informações à Comunicação Social devem ser validadas pela Direção.

#### Artigo 20º

##### **Normas relativas a Atividades Políticas**

Os trabalhadores, dirigentes, e colaboradores/as da sociedade não poderão utilizar as instalações, os recursos materiais, os recursos digitais ou a imagem da sociedade, para promoverem os seus interesses particulares enquanto candidatos a eleições para cargos públicos ou privados.

#### CAPITULO V

##### **SANÇÕES CRIMINAIS E DISCIPLINARES**

#### Artigo 21º

**Tipologia dos crimes de corrupção, infrações conexas, sanções criminais e disciplinares**

8  
A.

1. Em cumprimento do disposto no artigo 3.º e no n.º 2 do artigo 7.º do RGPC, identificam-se a tipologia dos crimes de corrupção e o leque de infrações conexas e respetivas sanções criminais com previsão no Código Penal bem como os deveres e as sanções disciplinares nos seguintes termos:

a) Infrações criminais conforme artigos incluídos no Código Penal:

Artigo 205.º - Abuso de confiança

Artigo 234.º - Apropriação ilegítima

Artigo 235.º - Administração danosa

Artigo 256.º - Falsificação ou contrafação de documento

Artigo 257.º - Falsificação praticada por funcionário

Artigo 258.º - Falsificação de notação técnica

Artigo 259.º - Danificação ou subtração de documento e notação técnica

Artigo 335.º - Tráfico de influência

Artigo 372.º - Recebimento ou oferta indevidos de vantagem

Artigo 373.º - Corrupção passiva

Artigo 374.º - Corrupção ativa

Artigo 374.º - A - Agravação

Artigo 374.º - B - Dispensa ou atenuação de pena

Artigo 375.º - Peculato

Artigo 376.º - Peculato de uso

Artigo 377.º - Participação económica em negócio

Artigo 379.º - Concussão

Artigo 381.º - Recusa de cooperação

Artigo 382.º - Abuso de poder

Artigo 383.º - Violação de segredo por funcionário

Artigo 385.º - Abandono de Funções

Artigo 386.º - Conceito de Funcionário

b) Artigo do Código do Processo Penal:

Artigo 242.º - Denúncia obrigatória

88  
D

2. Os artigos referentes às infrações criminais previstas no Código Penal constam do Anexo 1.

## CAPÍTULO VI

### PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

#### Artigo 22º

##### **Práticas de Corrupção e Infrações Conexas**

1. Os trabalhadores e dirigentes da sociedade devem abster-se e atuar contra todas as práticas de corrupção, ativa ou passiva, tal como definidas na lei, o recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento de capitais, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio.
2. Os trabalhadores e dirigentes da sociedade estão, ainda, obrigados a contribuir para a criação de um ambiente de forte controlo dos riscos, participando na implementação de medidas preventivas, nomeadamente, as definidas no Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da sociedade
3. Sempre que os trabalhadores e dirigentes da sociedade, no exercício das suas funções, ou por causa delas, tenham conhecimento, ou suspeita fundada, de comportamentos passíveis de indiciarem eventuais situações de corrupção ou infrações conexas devem comunicar, de imediato, a situação ao seu superior hierárquico, ou através do canal de denúncia.

## CAPÍTULO VII

### TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS

#### Artigo 23.º

##### **Normas relativas à Proteção de Dados Pessoais**

1. O tratamento de dados pessoais é feito de acordo com o definido na Política de Privacidade e Proteção de Dados da sociedade

2. Todos os trabalhadores e dirigentes da sociedade são responsáveis por cumprir as normas relativas à proteção de dados pessoais, nomeadamente:

- a) Guardar sigilo sobre os dados pessoais de terceiros de que tiverem conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas;
- b) Aceder aos dados pessoais de terceiros apenas e quando os mesmos forem indispensáveis para o cumprimento das suas atividades;
- c) Zelar pela segurança da informação que lhes foi confiada, impedindo o acesso não autorizado aos mesmos, a sua divulgação ou alteração;
- d) Utilizar os dados pessoais de terceiros de acordo com as finalidades para as quais foram recolhidos, abstendo-se de os usar para outros fins alheios ao desempenho das suas funções;
- e) Comunicar ao respetivo superior hierárquico qualquer incidente que provoque, ou possa provocar, uma violação de dados pessoais (destruição, perda, alteração, divulgação ou acesso não autorizados).

## CAPÍTULO VIII

### DISPOSIÇÕES FINAIS

#### Artigo 24.º

##### **Revisão**

O presente Código é revisto a cada três anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica da sociedade que o justifique.

#### Artigo 25.º

##### **Publicidade**

O presente Código é obrigatoriamente publicitado na página oficial da Internet da sociedade no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões.

8  
D

---

Artigo 26º

**Comunicações obrigatórias**

O presente código, tal como o relatório são obrigatoriamente comunicados ao MENAC, através de plataforma digital gerida pelo MENAC, no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões ou elaboração.

Artigo 27º

**Entrada em Vigor**

O presente Código revisto entra em vigor no dia seguinte ao da sua divulgação, de acordo com o referido no número anterior.

## Anexo 1

### Artigos Código Penal

#### Crimes e a previsão legal

#### Código Penal

#### SECÇÃO II - Falsificação de documentos

#### Artigo 256.º - Falsificação ou contrafação de documento

"1 - Quem, com intenção de causar prejuízo a outra pessoa ou ao Estado, de obter para si ou para outra pessoa benefício ilegítimo, ou de preparar, facilitar, executar ou encobrir outro crime: a) Fabricar ou elaborar documento falso, ou qualquer dos componentes destinados a corporizá-lo; b) Falsificar ou alterar documento ou qualquer dos componentes que o integram; c) Abusar da assinatura de outra pessoa para falsificar ou contrafazer documento;

d) Fizer constar falsamente de documento ou de qualquer dos seus componentes facto juridicamente relevante; e) Usar documento a que se referem as alíneas anteriores; ou f) Por qualquer meio, facultar ou detiver documento falsificado ou contrafeito; é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa. 2 - A tentativa é punível. 3 - Se os factos referidos no n.º 1 disserem respeito a documento autêntico ou com igual força, a testamento cerrado, a vale do correio, a letra de câmbio, a cheque ou a outro documento comercial transmissível por endosso, ou a qualquer outro título de crédito não compreendido no artigo

267.º, o agente é punido com pena de prisão de seis meses a cinco anos ou com pena de multa de 60 a 600 dias. 4 - Se os factos referidos nos n.º 1 e 3 forem praticados por funcionário, no exercício das suas funções, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos."

#### SECÇÃO II - Dos crimes contra a realização do Estado de direito

#### Artigo 335.º - 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."

#### CAPÍTULO - III Dos crimes contra a realização da justiça

#### Artigo 363.º - Suborno

"Quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a praticar os factos previstos nos artigos 359.º ou

360.º, sem que estes venham a ser cometidos, 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."

#### Artigo 368.º - A Branqueamento



88  
D

"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: a) Lenocínio, abuso sexual de crianças ou de menores dependentes, ou pornografia de menores; b) Burla informática e nas comunicações, extorsão, abuso de cartão de garantia ou de cartão, dispositivo ou dados de pagamento, contrafação de moeda ou de títulos equiparados, depreciação do valor de moeda metálica ou de títulos equiparados, passagem de moeda falsa de concerto com o falsificador ou de títulos equiparados, passagem de moeda falsa ou de títulos equiparados, ou aquisição de moeda falsa para ser posta em circulação ou de títulos equiparados; c) Falsidade informática, contrafação de cartões ou outros dispositivos de pagamento, uso de cartões ou outros dispositivos de pagamento contrafeitos, aquisição de cartões ou outros dispositivos de pagamento contrafeitos, atos preparatórios da contrafação, aquisição de cartões ou outros dispositivos de pagamento obtidos mediante crime informático, dano relativo a programas ou outros dados informáticos, sabotagem informática, acesso ilegítimo, interceção ilegítima ou reprodução ilegítima de programa protegido; d) Associação criminosa; e) Terrorismo; f) Tráfico de estupefacientes e substâncias psicotrópicas; g) Tráfico de armas; h) Tráfico de pessoas, auxílio à imigração ilegal ou tráfico de órgãos ou tecidos humanos; i) Danos contra a natureza, poluição, atividades perigosas para o ambiente, ou perigo relativo a animais ou vegetais; j) Fraude fiscal ou fraude contra a segurança social; 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; l) Abuso de informação privilegiada ou manipulação de mercado; m) Violação do exclusivo da patente, do modelo de utilidade ou da topografia de produtos semicondutores, violação dos direitos exclusivos relativos a desenhos ou modelos, contrafação, imitação e uso ilegal de marca, venda ou ocultação de produtos ou fraude sobre mercadorias. 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 dependa 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."

#### **Artigo 369.º - 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 acto 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 372.º - Recebimento ou oferta indevidos de vantagem**

*Handwritten initials: S.A.*

"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 - 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 acto 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 acto 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 - Corrupção activa**

"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."

### **SECÇÃO - II Do peculato**

#### **Artigo 375.º - 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 objectos 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 objectos 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."

### **SECÇÃO III - Do abuso de autoridade**

#### **Artigo 379.º - 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 - 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."

Lei 20/2008

## CAPÍTULO II

*Artigo 7.º - Corrupção activa com prejuízo do comércio internacional*"Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a funcionário, nacional, estrangeiro ou de organização internacional, ou a titular de cargo político, nacional ou estrangeiro, ou a terceiro com conhecimento daqueles, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para obter ou conservar um negócio, um contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional, é punido com pena de prisão de um a oito anos."

### **Artigo 8.º - Corrupção passiva no sector privado**

"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 acto ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais é punido com pena de prisão até dois anos ou com pena de multa.

2 - Se o acto 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 até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias."

### **Artigo 9.º - Corrupção activa no sector privado**

"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 um ano 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 três anos ou com pena de multa."

DL 28/84

## SUBSECÇÃO II

### **Crimes contra a economia**

#### **Artigo 36.º (Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção)**

1 - Quem obtiver subsídio ou subvenção:

a) Fomecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexactas 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 inexactas 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:

83 10

---

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 (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 (Fraude na obtenção de crédito)**

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

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

b) Utilizar documentos relativos à situação económica inexactos 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, actuando 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.

31 de Janeiro de 2025



**Sari, Lda.**  
Cont. N° 502 179 856  
Zona Industrial da Abóboda  
Rua Alfredo da Silva Lt. 18 Arm. 1  
2785-656 São Domingos de Rana



88  
D

# SARI, LDA

## - PLANO DE FORMACAO

Janeiro de 2025



---

## **Plano de Formação**

Encontra-se previsto um conjunto de intervenções no âmbito da prevenção de gestão de riscos e infrações conexas, ao abrigo da recente legislação, prevendo-se a realização das seguintes ações de sensibilização:

- Até 28 de Fevereiro de 2025:

- Participação em sessões de apresentação de ferramentas de implementação de procedimentos.

- Formação técnica sobre o RGPC, com o objetivo de capacitar para a correta aplicação dos procedimentos a adotar em caso de conhecimento de erros, irregularidades, crimes ou infrações conexas.

### **I - OBJECTIVOS DA FORMAÇÃO**

#### **Objetivo 1: Compreender a transparência e integridade como princípios éticos essenciais à boa execução da actividade e valores da sociedade**

- Identificar os princípios éticos essenciais.
- Definir os princípios éticos essenciais.
- Entender o significado de transparência e integridade, bem como dos demais princípios éticos associados: participação, legalidade, responsividade, equidade e inclusão, imparcialidade, prestação de contas e responsabilidade, eficácia e eficiência.
- Compreender a importância destes princípios éticos para o desenvolvimento pessoal, profissional e social e o modo como determinam as suas escolhas, práticas e comportamentos em sociedade.
- Compreender como as escolhas e ações individuais não alinhadas com estes valores podem ter consequências negativas para o próprio, para terceiros e para a comunidade em geral.
- Compreender a importância destes princípios éticos para uma governança democrática da sociedade, nomeadamente para a efetivação de direitos humanos, a realização do estado de direito e a concretização de uma democracia inclusiva, participativa, transparente e responsável.
- Contextualizar a importância destes princípios éticos para a efetivação de direitos humanos, a realização do estado de direito e a concretização de uma democracia inclusiva, participativa, transparente e responsável.
- Reconhecer a corrupção como uma prática ou comportamento desviante dos valores democráticos.
- Compreender os efeitos nocivos da corrupção para a qualidade da governança ao nível do desenvolvimento económico, social e cultural, da justiça social, da qualidade de vida das pessoas, da autoridade e legitimidade das instituições, da confiança interpessoal e institucional e da satisfação com a democracia.
- Entender o combate à corrupção como necessário à boa governança.
- Conhecer as entidades com competência e relevância neste domínio.
- Compreender qual o papel que compete ao aluno-cidadão no desenvolvimento de ações e iniciativas que protejam e promovam os princípios éticos da boa governança na



S  
D

escola, na família e na comunidade.

- Desenvolver aplicações práticas e didáticas no contexto da sala de aula.

**Objetivo 2: compreender a natureza, incidência e extensão do fenómeno da corrupção em sociedade**

- Conhecer as definições de múltiplos conceitos - corrupção, transparência, integridade.
- Identificar vários tipos de corrupção.
- Compreender como se processa a corrupção (atores, mecanismos, recursos, contextos).

- Reconhecer os setores de atividade com maior risco de práticas de corrupção e suas vulnerabilidades.

- Compreender as diferentes formas de medição do fenómeno, através da utilização de indicadores subjetivos e objetivos.

- Relacionar níveis de corrupção e padrões de confiança institucional e satisfação com a democracia entre países.

- Analisar a corrupção à luz dos direitos humanos, dos padrões de ética em regimes democráticos e dos objetivos de desenvolvimento sustentável.

- Formar posições de valor sobre a corrupção.

- Expressar opiniões sobre atos corruptos.

**Objetivo 3: compreender as causas e os múltiplos efeitos da corrupção nos direitos e bem-estar das pessoas, nas organizações e no funcionamento e desenvolvimento das sociedades.**

- Identificar as causas e efeitos da corrupção a nível individual, organizacional e da sociedade em geral.

- Avaliar as causas e efeitos da corrupção a nível individual, organizacional e da sociedade em geral.

- Compreender a tolerância e resiliência da corrupção nas sociedades.

- Compreender os efeitos sociais, económicos e institucionais dos riscos de integridade e situações de corrupção.

- Explicar os mecanismos que podem levar à falta de confiança interpessoal e institucional.

**Objetivo 4: compreender os elementos centrais dos sistemas de integridade e dos programas governamentais e não-governamentais de prevenção e combate à corrupção.**

- Reconhecer o conjunto de medidas (legislativas, regulatórias, organizacionais e procedimentais) de prevenção e combate à corrupção.

- Compreender o conjunto de medidas (legislativas, regulatórias, organizacionais e procedimentais) de prevenção e combate à corrupção.

- Identificar a missão, atribuições e composição das entidades nacionais, regionais e internacionais com competências em matéria de prevenção e combate à corrupção.

- Conhecer a missão, atribuições e composição das entidades nacionais, regionais e internacionais com competências em matéria de prevenção e combate à corrupção.

- Explicar os objetivos e a função das políticas de prevenção e combate à corrupção.

- Analisar de forma crítica os resultados obtidos através das políticas de prevenção

e combate à corrupção.

- Reconhecer o papel do cidadão e das organizações da sociedade civil na prevenção e combate à corrupção.

- Identificar de forma crítica tendências futuras de prevenção e combate à corrupção.

- Discutir de forma crítica tendências futuras de prevenção e combate à corrupção.

**Objetivo 5: formar juízos de valor para avaliar, defender e agir de forma consistente sobre situações concretas de corrupção.**

- Identificar práticas e comportamentos corruptos de forma fundamentada e consistente.

- Avaliar práticas e comportamentos corruptos de forma fundamentada e consistente.

- Identificar valores e situações vivenciadas pelos seus pares.

- Identificar os comportamentos que se opõem aos valores da sociedade.

- Descrever os comportamentos que se opõem aos valores da sociedade

- Desenvolver um sentido crítico sobre a cobertura mediática de casos de corrupção e do debate público em torno do fenómeno e das medidas de prevenção e combate à corrupção.

- Compreender o conceito de proteção dos denunciantes.

- Explicar por que razão os denunciantes necessitam de proteção.

- Desenvolver ações positivas direcionadas para a comunidade que visem aumentar o conhecimento sobre o fenómeno, no seu significado de violação de valores da democracia e nos seus efeitos nos planos social, económico, e institucional e que valorizem e incutam o sentido de integridade nos cidadãos.

**Objetivo 6: conhecer o quadro legal vigente sobre prevenção da corrupção e proteção de denunciantes**

- Conhecer o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC) aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.

- Explicar os instrumentos de cumprimento normativo.

- Explicar o regime contraordenacional previsto no RGPC.

- Dar a conhecer a Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, que estabelece o regime geral de proteção de denunciantes de infrações (RGPDI), transpondo 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.

- Explicar o que são canais de denúncia e quais os tipos de canais de denúncia.

- Como efetuar a proteção dos denunciantes.

- Qual o quadro sancionatório em matéria de proteção dos denunciantes.

## **II. PILARES DE EXECUÇÃO DO PLANO DE FORMAÇÃO**

A visão do presente Plano é a de promover a formação sustentada em 4 pilares de execução:

**1.** Uma escolha prioritária de públicos-alvo;

**2.** Formação desenvolvida na base de parcerias;

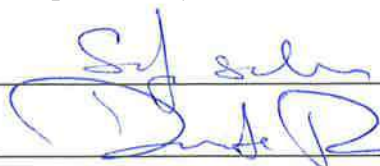
## **III. AVALIAÇÃO DO PLANO**

O acompanhamento das atividades desenvolvidas pelo Plano de Formação deverá ser

---

assegurado através da monitorização das iniciativas efetuada através da recolha de informação sobre o nível de participação, objetivos e nível de satisfação dos destinatários.

S. Domingos de Rana, 31 de Janeiro de 2025

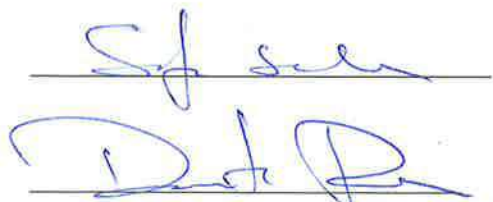


**Sari, Lda.**  
Cont. N.º 502 179 856  
Zona Industrial da Abóboda  
Rua Alfredo da Silva Lt. 18 Arm. 1  
2785-656 São Domingos de Rana

## CANAL DE DENUNCIA

Os formulários para denúncia encontram-se no Canal de Denúncias, disponível na página oficial da internet da sociedade SARI, LDA

S. Domingos de Rana, 31 de Janeiro de 2025



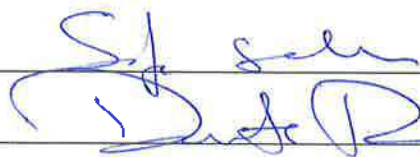
**Sari, Lda.**  
**Cont. N° 502 179 856**  
**Zona Industrial da Abóboda**  
**Rua Alfredo da Silva Lt. 18 Arm. 1**  
**2785-656 São Domingos de Rana**

---

Anexo 1 ao PCN

Despacho Interno que designa Responsável pelo Cumprimento Normativo do Programa

S. Domingos de Rana, 31 de Janeiro de 2025



**Sari, Lda.**  
Cont. Nº 502 179 856  
Zona Industrial da Abóboda  
Rua Alfredo da Silva Lt. 18 Arm. 1  
2785-656 São Domingos de Rana

## DESPACHO INTERNO

que designa Responsável pelo Cumprimento Normativo do Programa

ASSUNTO: Mecanismo Nacional Anticorrupção

O Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de Dezembro, criou o Mecanismo Nacional Anticorrupção e estabeleceu o Regime Geral de Prevenção da Corrupção.

As entidades abrangidas por este Regime Geral devem designar um responsável pelo cumprimento normativo, que garante e controla a aplicação do programa de cumprimento normativo, conforme determinado no n.º 2 do artigo 5º daquele diploma.

Considerando o atrás exposto e uma vez que esse responsável deve ser um elemento da direcção superior ou equiparada é nomado para tal responsabilidade o Gerente DUARTE SIMÕES PEREIRA RAMOS

Oeiras, 31 de Janeiro de 2025



SARI, LDA  
A Gerência