

CÓDIGO DE CONDUTA

INSTITUTO DA VINHA E DO VINHO, I.P.



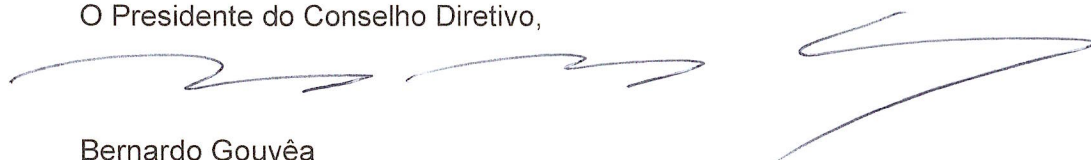


DESPACHO Nº	05/2023
Assunto	Novo Código de Conduta do IVV

Ao abrigo do disposto do artigo 21.º, n.º 1, parte final da alínea h) da Lei-Quadro dos Institutos Públicos, aprovada pela Lei n.º 3/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, tendo em conta o disposto nos artigos 19.º, n.º 1 e 25.º, n.º 6 da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, e o disposto no artigo 7.º, n.º 3 do Regime geral da prevenção da corrupção, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, o Conselho Diretivo do IVV aprova o presente Código de Conduta, em anexo.

Lisboa, 12 de janeiro de 2023

O Presidente do Conselho Diretivo,



Bernardo Gouvêa



ÍNDICE

CÓDIGO DE CONDUTA DO INSTITUTO DA VINHA E DO VINHO, I.P.	4
ARTIGO 1.º OBJETO	6
ARTIGO 2.º ÂMBITO	6
ARTIGO 3.º VALORES E PRINCÍPIOS GERAIS	6
ARTIGO 4.º IGUALDADE DE TRATAMENTO E NÃO DISCRIMINAÇÃO	7
ARTIGO 5.º RESPONSABILIDADE	7
ARTIGO 6.º LEALDADE E COOPERAÇÃO	7
ARTIGO 7.º SIGILO E CONFIDENCIALIDADE	8
ARTIGO 8.º PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	8
ARTIGO 9.º RELAÇÕES COM ENTIDADES EXTERNAS	9
ARTIGO 10.º DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÃO	9
ARTIGO 11.º UTILIZAÇÃO DE RECURSOS	10
ARTIGO 12.º CONFLITOS DE INTERESSES	10
ARTIGO 13.º OFERTAS E HOSPITALIDADES	11
ARTIGO 14.º ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES	12
ARTIGO 15.º COMUNICAÇÃO DE DESVIOS AO CÓDIGO DE CONDUTA	12
ARTIGO 16.º REGIME SANCIONATÓRIO	12
ARTIGO 17.º REVISÃO E MONITORIZAÇÃO	13
ARTIGO 18.º ENTRADA EM VIGOR E PUBLICITAÇÃO	13

CÓDIGO DE CONDUTA DO INSTITUTO DA VINHA E DO VINHO, I.P.

O Instituto da Vinha e do Vinho, I.P., abreviadamente designado por IVV ou por Instituto, regula-se pela sua lei orgânica, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 66/2012 de 16 de março, pelos seus estatutos e organização interna, aprovados pela Portaria n.º 302/2012, de 4 de outubro e pela Deliberação n.º 1475/2012, de 25 de outubro, do Conselho Diretivo, bem como pelos seus Regulamentos Internos.

O IVV é um instituto público, integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa e financeira e património próprio, com jurisdição sobre todo o território nacional e sede em Lisboa.

O IVV tem por missão:

- Coordenar e controlar a organização institucional do setor vitivinícola;
- Auditar o sistema de certificação de qualidade;
- Acompanhar a política comunitária e preparar as regras para a sua aplicação;
- Participar na coordenação e supervisão da promoção dos produtos vitivinícolas.

O IVV tem como visão ser uma organização reconhecida pelo setor vitivinícola como facilitadora da atividade económica e do desenvolvimento económico sustentável, destacando-se pela forma transparente e assertiva como dialoga com o setor e como atua em defesa do interesse coletivo do mesmo, em alinhamento com as políticas e o interesse públicos.

O Conselho Diretivo do IVV aprovou, em 20 de dezembro de 2010, o Código de Conduta do IVV, enquanto sistema ordenado e referência ética e de identificação dos valores e princípios fundamentais.

A esta necessidade, num quadro de construção gradual e de evolução contínua do sistema de princípios e regras de conduta ética na instituição, veio somar-se o estabelecido nos artigos 19.º, n.º 1 e 25.º, n.º 6, da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, e no artigo 7.º, n.º 3 do Regime geral da prevenção da corrupção, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, no sentido da aprovação de Códigos de Conduta por todas as entidades por ele abrangidas.

Nesse contexto, aprova-se agora o novo Código de Conduta do IVV, que constitui o sistema ordenado de valores, princípios e normas de conduta ética dos dirigentes e trabalhadores do IVV, na prossecução do interesse público.



O objetivo do presente Código de Conduta é reforçar o compromisso do IVV com a missão que lhe está confiada e contribuir para o aprofundamento dos valores e princípios éticos da instituição pelos quais os seus trabalhadores e dirigentes se devem pautar no exercício das suas funções, tendo sempre subjacente o interesse público.

De acordo com as melhores práticas, este Código resulta de um processo participado, com a obtenção de contributos por parte dos trabalhadores.

O presente Código não substitui nem prejudica a aplicação das disposições legais e regulamentares vigentes em matéria de direitos, deveres e responsabilidades que incidam sobre os titulares de cargos, dirigentes e os trabalhadores do IVV.

Artigo 1.º

Objeto

O presente Código de Conduta, doravante designado por Código, estabelece um conjunto de valores, princípios e normas de conduta ética a adotar pelos dirigentes e trabalhadores do IVV na prossecução das funções cometidas, tanto no plano interno como externo, sem prejuízo da legislação aplicável.

Artigo 2.º

Âmbito

1. O presente Código aplica-se a todos os dirigentes e trabalhadores que exerçam funções no IVV, independentemente da modalidade de vínculo de emprego.
2. O disposto no Código será ainda aplicável aos prestadores de serviços ou outros a que o IVV recorra para a realização de tarefas indispensáveis ao exercício da sua missão, nos termos dos contratos celebrados para o efeito.
3. Nenhuma norma do presente Código substitui ou prejudica a aplicação das disposições legais e regulamentares vigentes em matéria de direitos, deveres e responsabilidades que incidam sobre os titulares de cargos, dirigentes e trabalhadores do IVV.
4. As normas do presente Código são complementadas pelas normas internas do IVV, nomeadamente as previstas em Regulamento Interno, no Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, procedimentos no âmbito do Sistema de Controlo Interno e outras que venham a ser aprovadas.

Artigo 3.º

Valores e Princípios Gerais

1. Os dirigentes e trabalhadores do IVV atuam de acordo com a Constituição e com a lei e orientam-se pelos valores de dinamismo, determinação, inovação, transparência, credibilidade, eficácia, diálogo e compromisso assumidos pelo IVV.
2. Os dirigentes e trabalhadores do IVV devem, no exercício das suas funções, orientar a sua conduta de acordo com os princípios da ética profissional, bem como os princípios e regras relativas às garantias de imparcialidade e incompatibilidade.
3. Relativamente a questões concretas não explicitadas, os dirigentes e trabalhadores adotam os comportamentos que melhor salvaguem os valores e princípios éticos definidos.

Artigo 4.º

Igualdade de Tratamento e Não Discriminação

1. Os dirigentes e trabalhadores abstêm-se de condutas ou práticas de discriminação ou assédio de qualquer natureza, nomeadamente com base na ascendência, raça, língua, território de origem, idade, capacidade física, sexo, orientação sexual, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social;
2. Os trabalhadores devem demonstrar sensibilidade, respeito mútuo e reserva sobre a privacidade das pessoas.

Artigo 5.º

Responsabilidade

Em concretização do valor da responsabilidade, os dirigentes e trabalhadores:

- a) Exercem as suas funções com diligência, eficiência e competência, em observância das normas e metodologias aplicáveis e em conformidade com as melhores práticas conhecidas.
- b) Comprometem-se com a missão do IVV e respetivos objetivos estratégicos e operacionais;
- c) Adotam um comportamento profissional e uma conduta pessoal compatíveis com as expectativas inerentes às funções de modo a contribuir para a confiança do público, para o eficaz funcionamento e a boa imagem do Instituto.

Artigo 6.º

Lealdade e Cooperação

1. Para os dirigentes e trabalhadores, a lealdade implica não só o adequado desempenho das tarefas que lhes são atribuídas pelos seus superiores, o cumprimento das instruções destes últimos e o respeito pelos canais hierárquicos apropriados, mas também a transparência e a abertura no trato pessoal com superiores e colegas, no âmbito das disposições normativas aplicáveis.
2. No relacionamento interpessoal profissional, os dirigentes e trabalhadores adotam sempre uma atitude construtiva e de respeito mútuo, cumprem as regras de utilização do espaço, são colaboradores nas equipas de trabalho em que participam, fomentando a partilha de conhecimentos e experiências, contribuindo para um bom ambiente de trabalho.

3. São contrárias ao valor de lealdade a não revelação a superiores e colegas de informações que possam afetar o andamento dos trabalhos, sobretudo com o intuito de obter vantagens pessoais ou para terceiros, o fornecimento de informações falsas, inexatas ou exageradas, a recusa em colaborar com os colegas e a demonstração de uma atitude de obstrução ao desenvolvimento normal dos trabalhos.
4. Os dirigentes do IVV devem ser exemplo no comportamento ético-profissional que adotam, cabendo-lhes liderar, motivar e instruir os que com eles trabalham de uma forma clara e compreensível, para o esforço conjunto do bom desempenho e imagem do serviço.

Artigo 7.º

Sigilo e Confidencialidade

1. Os trabalhadores e dirigentes do IVV estão sujeitos ao dever de sigilo e de confidencialidade, no exercício das respetivas funções, nos termos da legislação aplicável e das orientações do Instituto, sem prejuízo das situações em que existe dever de divulgação.
2. O dever de confidencialidade mantém-se após o termo de exercício de funções dirigentes e trabalhadores do IVV, não devendo ser divulgadas quaisquer informações a que tenham tido acesso, nem utilizar as mesmas para benefício próprio ou de terceiros.

Artigo 8.º

Proteção de Dados Pessoais

1. Os dirigentes e trabalhadores do IVV ficam obrigados a respeitar as disposições legais relativas à proteção de dados pessoais, bem como a zelar pela sua segurança e confidencialidade, relativamente aos quais tomem conhecimento ou acedam, não os podendo utilizar senão para os efeitos legalmente impostos ou inerentes às funções que desempenham.
2. Sempre que qualquer dirigente ou trabalhador receba um pedido de informação que possa envolver a transmissão de dados pessoais, deverá dar conhecimento ao encarregado de proteção de dados do Instituto, para que este verifique a conformidade do pedido com as disposições legais relativas ao tratamento e proteção de dados pessoais.
3. Em todo o caso, não poderão ser transmitidos dados pessoais a terceiros sem que o IVV, através do seu encarregado de proteção de dados, tenha dado, previamente e por escrito, autorização para tal.

4. Entende-se por «dados pessoais», a informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável («titular dos dados»); é considerada identificável uma pessoa singular que possa ser identificada, direta ou indiretamente, em especial por referência a um identificador, como por exemplo um nome, um número de identificação, dados de localização, identificadores por via eletrónica ou a um ou mais elementos específicos da identidade física, fisiológica, genética, mental, económica, cultural ou social dessa pessoa singular.

Artigo 9.º

Relações com Entidades Externas

No relacionamento com os cidadãos e demais entidades públicas e privadas, os dirigentes e trabalhadores:

- a) Tratam com profissionalismo todos os assuntos que lhes sejam confiados, envidando todos os esforços para maximizar a satisfação dos direitos e legítimos interesses e pretensões apresentados;
- b) Adotam um espírito de estreita cooperação, sem prejuízo, sempre que for o caso, da necessária confidencialidade;
- c) Observam as orientações e posições assumidas pelo IVV;
- d) Quando, na falta de definição prévia das orientações e posições assumidas pelo IVV, se pronunciarem a título pessoal, devem salvaguardar essa circunstância a fim de preservar a imagem do IVV.

Artigo 10.º

Divulgação de Informação

- 1. Os trabalhadores e dirigentes só podem utilizar a informação que produzam ou aquela que chegue ao seu conhecimento no exercício das respetivas funções, decorrentes das competências do IVV, não podendo utilizá-la em proveito próprio ou de terceiros.
- 2. Em matéria que se prenda com a atividade e imagem pública do IVV, os dirigentes e trabalhadores não podem conceder entrevistas ou fornecer informações que não estejam ao dispor do público em geral, por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação social, sem que, para qualquer dos casos, tenham obtido autorização prévia do Conselho Diretivo do Instituto.

Artigo 11.º

Utilização de Recursos

1. Os dirigentes e trabalhadores devem, na medida das suas responsabilidades, assegurar a proteção, a conservação e o uso racional e eficiente dos recursos materiais e imateriais do IVV, na boa prossecução dos objetivos definidos.
2. Independentemente da sua natureza, os recursos do IVV apenas podem ser utilizados pelos seus dirigentes e trabalhadores para uso oficial, abstendo-se da sua utilização, direta ou indireta, em proveito pessoal ou de terceiros.
3. Para minimizar o risco de perda de dados e informação, bem como a ocorrência de potenciais incidentes, a utilização de recursos tecnológicos (dados, informação ou acessos) deverá obedecer às boas práticas e, se necessário, mediante indicações específicas para o efeito.
4. O acesso a sistemas de informação ou a qualquer outro recurso tecnológico, é pessoal e intransmissível.

Artigo 12.º

Conflitos de interesses

1. Para efeitos do presente Código, considera-se que existe conflito de interesses sempre que um dirigente e trabalhador do IVV tenha um interesse pessoal ou privado em determinada matéria que possa influenciar, aparentar ou potencialmente influenciar, o seu desempenho imparcial e objetivo, quer durante o exercício do mandato ou funções, quer mesmo em momento anterior ao exercício ou após a sua cessação.
2. Entende-se por interesse pessoal ou privado qualquer potencial vantagem para o próprio, cônjuge ou equiparado, parente ou afim, bem como para pessoa do seu círculo próximo.
3. Todos os dirigentes e trabalhadores do IVV devem preencher a Declaração relativa a Conflitos de Interesse, constante do Anexo I do presente Código, a qual deverá ser entregue nos Recursos Humanos para constar do respetivo processo individual.
4. Sempre que se verifique alguma situação suscetível de influenciar o desempenho imparcial, os dirigentes e trabalhadores informam o superior hierárquico da situação verificada e, se necessário, acionam os mecanismos de impedimento e escusa.
5. Consideram-se casos de impedimento e fundamento da escusa e suspeição os previstos nos artigos 69.º e 73.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual.



6. No âmbito da Contratação Pública aplicam-se as normas do Código dos Contratos Públicos, bem como o modelo previsto no mesmo Código.

Artigo 13.º

Ofertas e Hospitalidades

1. Os dirigentes e trabalhadores do IVV não procuram, não encorajam, nem aceitam, direta ou indiretamente, para si ou para terceiros, quaisquer ofertas, benefícios, dádivas, compensações ou vantagens de qualquer indivíduo ou organização com quem entrem em contacto por virtude do exercício de funções, salvo o disposto no número seguinte.
2. Em circunstâncias justificadas de cortesia e não conexas com o exercício de funções de controlo ou de decisão, nomeadamente em situações de representação institucional, podem ser aceites ofertas, desde que não condicionem, em qualquer momento, a imparcialidade e a integridade do exercício das funções.
3. Todas as ofertas aceites nos termos do n.º 2, exceto quando meramente simbólicas ou quando sejam dirigidas a um número alargado e indistinto de destinatários, devem ser declaradas aos Recursos Humanos, no prazo de 10 dias úteis.
4. Consideram-se como meramente simbólicas as ofertas ocasionais de valor estimado inferior a 20€, designadamente distribuídas a título de propaganda, divulgação, promoção, comemoração ou lembrança.
5. As ofertas aceites nos termos do n.º 2 que sejam de valor estimado igual ou superior a 150€ devem, sempre que a respetiva natureza o permita, ser entregues ao IVV, excetuando-se do âmbito do presente número, vinho, produtos vitivinícolas e outros equiparados diretamente relacionadas com a atividade da Instituição.
6. Para efeitos do número anterior, o valor das ofertas é contabilizado no cômputo de todas as ofertas de uma mesma pessoa, singular ou coletiva ou relacionadas entre si, no decurso de um ano civil.
7. Os Recursos Humanos mantêm um registo de acesso público das ofertas recebidas pelos dirigentes e trabalhadores do IVV, com identificação do doador, e, sempre que adequado, as ofertas devem ser posteriormente entregues a instituições que prossigam fins de carácter social.
8. Quando um dirigente ou trabalhador do IVV seja incumbido de entregar a terceiro uma oferta institucional do IVV, deve evidenciar e salientar claramente a natureza institucional da mesma.

Artigo 14.º

Acumulação de Funções

A acumulação com outras funções públicas e ou com funções ou atividades privadas por parte dos titulares de cargos dirigentes e dos trabalhadores, independentemente da natureza do vínculo, está sujeita, respetivamente, às regras previstas no artigo 16.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, e nos artigos 21.º a 23.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

Artigo 15.º

Comunicação de Desvios ao Código de Conduta

1. Todos aqueles que tenham conhecimento ou suspeitas fundadas sobre situações de desvio aos valores, princípios e normas de conduta devem reportá-las diretamente ao Conselho Diretivo do IVV ou, em alternativa, utilizar o canal de denúncias da Instituição ou, em função da natureza da matéria envolvida, reportá-las a outras entidades competentes, nomeadamente o Ministério Público, o Tribunal de Contas, a Inspeção-Geral de Finanças - Autoridade de Auditoria, o Organismo Europeu de Luta Antifraude (OLAF) ou a Procuradoria Europeia.
2. O dirigente e trabalhador que comunicar a prática de atos referidos no número anterior goza de proteção de confidencialidade, nos termos legais, e não poderá ser, por esse facto, prejudicado a qualquer título.

Artigo 16.º

Regime Sancionatório

1. O incumprimento do disposto no presente Código pode, verificados que sejam os respetivos pressupostos legais, dar origem a responsabilidade disciplinar e ou criminal.
2. As sanções disciplinares em caso de incumprimento dos deveres disciplinares gerais dos trabalhadores, bem como as sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas, vêm identificadas nos Anexos II e III, respetivamente, do presente Código.



Artigo 17.º

Revisão e Monitorização

1. O Código é objeto de monitorização, no âmbito da avaliação do Programa de cumprimento normativo e do sistema de controlo interno, procedendo-se à divulgação dos relatórios de controlo.
2. O presente Código pode ser objeto de instrumentos complementares necessários à sua boa aplicação.
3. O Código é revisto a cada três anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou que se verifiquem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

Artigo 18.º

Entrada em Vigor e Publicitação

1. O presente Código entra em vigor após a sua aprovação pelo conselho Diretivo do IVV.
2. O Código fica disponível na *Intranet* do IVV, sendo também publicitado no sítio de *Internet* da Instituição.
3. Os trabalhadores e dirigentes do IVV tomam conhecimento e manifestam o seu compromisso com o presente Código através da assinatura de uma declaração, de acordo com o modelo previsto no anexo IV.

Anexo I

DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES

Nome: _____

U.O.: _____

Cargo/Carreira: _____

☐ Declaro que li o Código de Conduta e não tenho qualquer tipo de conflito de interesse para o exercício das funções que me foram cometidas no IVV, I.P.

☐ Declaro que li o Código de Conduta e que tenho os seguintes conflitos de interesses para o exercício das funções que me foram cometidas no IVV, I.P.:

Potencial conflito	Detalhe
Interesses financeiros (ex.: participação em capital) e património (ex.: bens imobiliários ou outros bens)	
Exercício de funções/atividades anteriores ¹ (*)	
Exercício de funções/atividades externas atuais (*)	
Exercício de funções/atividades de familiar ² ou pessoa próxima ³ (*)	
Outra situação legalmente prevista	

(*) Indicar a natureza da função, o nome do organismo/entidade e a sua finalidade/atividade

Declaro, por minha honra, a veracidade das informações fornecidas e comprometo-me a proceder à respetiva atualização sempre que ocorra uma alteração que o determine.

Data e assinatura: ____/____/____

¹ Últimos 3 anos.

² Considera-se familiar o cônjuge ou equiparado, parente ou afim em linha reta ou até ao 2.º grau da linha colateral.

³ Considera-se pessoa próxima qualquer tutelado ou maior acompanhado por si, pessoa de quem se seja representante, gestor de negócios ou mandatário, bem como pessoa ligada ao declarante por laços suficientemente fortes em termos de poder interferir no seu juízo profissional.



Anexo II

SANÇÕES DISCIPLINARES¹

Repreensão escrita (art.º 184.º LTFP)

A sanção disciplinar de repreensão escrita é aplicável a infrações leves de serviço.

Multa (art.º 185.º LTFP)

A sanção disciplinar de multa é aplicável a casos de negligência ou má compreensão dos deveres funcionais, nomeadamente aos trabalhadores que:

- a) Não observem os procedimentos estabelecidos ou cometam erros por negligência, de que não resulte prejuízo relevante para o serviço;
- b) Desobedeçam às ordens dos superiores hierárquicos, sem consequências importantes;
- c) Não usem de correção para com os superiores hierárquicos, subordinados ou colegas ou para com o público;
- d) Pelo defeituoso cumprimento ou desconhecimento das disposições legais e regulamentares ou das ordens superiores, demonstrem falta de zelo pelo serviço;
- e) Não façam as comunicações de impedimentos e suspeições previstas no Código do Procedimento Administrativo.

Suspensão (art.º 186.º LTFP)

A sanção disciplinar de suspensão é aplicável aos trabalhadores que atuem com grave negligência ou com grave desinteresse pelo cumprimento dos deveres funcionais e àqueles cujos comportamentos atentem gravemente contra a dignidade e o prestígio da função, nomeadamente quando:

- a) Deem informação errada a superior hierárquico;
- b) Compareçam ao serviço em estado de embriaguez ou sob o efeito de estupefacientes ou drogas equiparadas;
- c) Exerçam funções em acumulação, sem autorização ou apesar de não autorizados ou, ainda, quando a autorização tenha sido concedida com base em informações ou elementos, por eles fornecidos, que se revelem falsos ou incompletos;
- d) Demonstrem desconhecimento de normas essenciais reguladoras do serviço, do qual haja resultado prejuízos para o órgão ou serviço ou para terceiros;
- e) Dispensem tratamento de favor a determinada entidade, singular ou coletiva;
- f) Omitam informação que possa ou deva ser prestada ao cidadão ou, com violação da lei em vigor sobre acesso à informação, revelem factos ou documentos relacionados com os procedimentos administrativos, em curso ou concluídos;
- g) Desobedeçam escandalosamente, ou perante o público e em lugar aberto ao mesmo, às ordens

¹ Não dispensa a consulta da legislação, nomeadamente, do Artigo 24.º, Artigos 180.º a 188.º e Artigo 297º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas).



superiores;

h) Prestem falsas declarações sobre justificação de faltas;

i) Violam os procedimentos da avaliação do desempenho, incluindo a aposição de datas sem correspondência com o momento da prática do ato;

j) Agridam, injuriem ou desrespeitem gravemente superior hierárquico, colega, subordinado ou terceiro, fora dos locais de serviço, por motivos relacionados com o exercício das funções;

k) Recebam fundos, cobrem receitas ou recolham verbas de que não prestem contas nos prazos legais;

l) Violam, com culpa grave ou dolo, o dever de imparcialidade no exercício das funções;

m) Usem ou permitam que outrem use ou se sirva de quaisquer bens pertencentes aos órgãos ou serviços, cuja posse ou utilização lhes esteja confiada, para fim diferente daquele a que se destinam;

n) Prestem a terceiros, por si ou por interposta pessoa, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, serviços no âmbito do estudo, preparação ou financiamento de projetos, candidaturas ou requerimentos que devam ser submetidos à sua apreciação ou decisão ou à de órgãos ou serviços colocados sob sua direta influência.

O) Beneficiem, pessoal e indevidamente, de atos ou tomem parte em contratos em cujo processo de formação intervenham órgãos ou unidades orgânicas colocadas sob sua direta influência.

Demissão e despedimento por facto imputável ao trabalhador (art.º 187.º LTFP)

As sanções de despedimento disciplinar ou de demissão são aplicáveis em caso de infração que inviabilize a manutenção do vínculo de emprego público, nomeadamente ao trabalhador que:

a) Agrida, injurie ou desrespeite gravemente superior hierárquico, colega, subordinado ou terceiro, em serviço ou nos locais de serviço;

b) Pratique atos de grave insubordinação ou indisciplina ou incite à sua prática;

c) No exercício das suas funções, pratique atos manifestamente ofensivos das instituições e princípios consagrados na Constituição;

d) Pratique ou tente praticar qualquer ato que lese ou contrarie os superiores interesses do Estado em matéria de relações internacionais;

e) Volte a praticar os factos referidos nas alíneas c), h) e i) identificados quanto à pena de suspensão;

f) Dolosamente participe infração disciplinar supostamente cometida por outro trabalhador;

g) Dentro do mesmo ano civil, dê cinco faltas seguidas ou 10 interpoladas sem justificação;

h) Cometa reiterada violação do dever de zelo, indiciada em processo de averiguações instaurado após a obtenção de duas avaliações de desempenho negativas consecutivas;

i) Divulgue informação que, nos termos legais, não deva ser divulgada;

j) Em resultado da função que exerce, solicite ou aceite, direta ou indiretamente, dádivas, gratificações, participação em lucro ou outras vantagens patrimoniais, ainda que sem o fim de acelerar ou retardar qualquer serviço ou procedimento;

k) Comparteipe em oferta ou negociação de emprego público;

l) Seja encontrado em alcance ou desvio de dinheiros públicos;

m) Tome parte ou tenha interesse, diretamente ou por interposta pessoa, em qualquer contrato celebrado ou a celebrar por qualquer órgão ou serviço;



- n) Com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício económico ilícito, falte aos deveres funcionais, não promovendo atempadamente os procedimentos adequados, ou lese, em negócio jurídico ou por mero ato material, designadamente por destruição, adulteração ou extravio de documentos ou por viciação de dados para tratamento informático, os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão das suas funções, administrar, fiscalizar, defender ou realizar;
- o) Autorize o exercício de qualquer atividade remunerada nas modalidades que estão vedadas aos trabalhadores que, colocados em situação de requalificação, se encontrem no gozo de licença extraordinária.

Cessação da comissão de serviço (art.º 188.º LTFP)

A sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço é aplicável, a título principal, aos titulares de cargos dirigentes e equiparados que:

- a) Não procedam disciplinarmente contra os trabalhadores seus subordinados pelas infrações de que tenham conhecimento;
- b) Não participem criminalmente infração disciplinar de que tenham conhecimento no exercício das suas funções, que revista carácter penal;
- c) Autorizem, informem favoravelmente ou omitam informação, relativamente à situação jurídico-funcional de trabalhadores, em violação das normas que regulam o vínculo de emprego público;
- d) Violam as normas relativas à celebração de contratos de prestação de serviço.



Anexo III

SANÇÕES CRIMINAIS

ASSOCIADAS A ATOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS¹

Recebimento ou oferta indevidos de vantagem (art.º 372º CP)

- 1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.
- 2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.
- 3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.

Corrupção passiva (art.º 373º CP)

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

Corrupção ativa (art.º 374º)

- 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 para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, é punido com pena de prisão de um a cinco anos.
- 2 - Para a prática de um qualquer ato ou omissão não contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.
- 3 - A tentativa é punível.

¹ Crimes a considerar no exercício de funções públicas que se afiguram de maior importância. Não dispensa a consulta da legislação, nomeadamente, dos Artigo 335.º, Artigo 363.º, Artigos 372.º a 386.º do Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março (Código Penal), bem como dos artigos 36º e 37.º Decreto-Lei nº 28/84 de 20-01-1984).



Peculato (art.º 375 CP)

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

2 - Se os valores ou objetos referidos no número anterior forem de diminuto valor, isto é, aquele que não exceder uma unidade de conta avaliada no momento da prática do facto, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

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

Peculato de uso (art.º 376 CP)

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

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

Participação económica em negócio (art.º 377 CP)

1 - O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos.

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

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

Concussão (art.º 379 CP)

1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente



contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

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

Abuso de poder (art.º 382 do CP)

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.

Violação de segredo por funcionário (art.º 383 CP)

1 - O funcionário que, sem estar devidamente autorizado, revelar segredo de que tenha tomado conhecimento ou que lhe tenha sido confiado no exercício das suas funções, ou cujo conhecimento lhe tenha sido facilitado pelo cargo que exerce, com intenção de obter, para si ou para outra pessoa, benefício, ou com a consciência de causar prejuízo ao interesse público ou a terceiros, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

2 - Se o funcionário praticar o facto previsto no número anterior criando perigo para a vida ou para a integridade física de outrem ou para bens patrimoniais alheios de valor elevado é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

3 - O procedimento criminal depende de participação da entidade que superintender no respetivo serviço ou de queixa do ofendido.

Abandono de funções (art.º 385º CP)

O funcionário que ilegítimamente, com intenção de impedir ou de interromper serviço público, abandonar as suas funções ou negligenciar o seu cumprimento é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

Suborno (art.º 363º CP)

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.

Tráfico de influência (art.º 335º CP)

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.

Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção (art.º 36º Decreto-Lei nº 28/84 de 20-01-1984)

1 - Quem obtiver subsídio ou subvenção:

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

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

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

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

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



Anexo IV

DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE CONDUTA

Eu, (nome).....,
(carreira e categoria), declaro que conheço o conteúdo
do Código de Conduta do Instituto da Vinha e do Vinho, IP e que me comprometo com os
valores, princípios e comportamentos profissionais exigidos naquele documento.

Assinatura

Data/...../.....