



Deliberação n.º	029/2026
Assunto	Revisão do Código de Conduta do IVV, I.P.

Ao abrigo do disposto na alínea h) do n.º 1 do artigo 21.º da Lei-Quadro dos Institutos Públicos, aprovada pela Lei n.º 3/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, e nos termos dos n.ºs 1 e 5 do artigo 7.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC), aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, o Conselho Diretivo do IVV, I. P., aprova o Código de Conduta revisto, em anexo.

Em consequência, é revogada a Deliberação n.º 5/2023, de 12 de janeiro, que aprovou o anterior Código de Conduta.

Mais deliberou determinar a publicitação da versão revista do Código de Conduta na intranet e na página oficial do IVV, I. P., na Internet, em cumprimento do disposto no n.º 5 do artigo 7.º do RGPC.

Lisboa, 9 de outubro de 2026

O Presidente do Conselho Diretivo,

Francisco Toscano Rico

A Vice-Presidente do Conselho Diretivo,

Filipa Melo de Vasconcelos

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

Artigo 1.º

Objeto e âmbito de aplicação

1 - O presente Código de Conduta, doravante designado por Código, estabelece os princípios e as normas orientadoras que devem pautar a atuação e o relacionamento dos trabalhadores em exercício de funções no Instituto da Vinha e do Vinho, I. P. (IVV, I. P.), sem prejuízo da observância de outros deveres que lhes sejam legalmente impostos.

2 - Entende-se por trabalhadores em exercício de funções no IVV, I. P., os trabalhadores e dirigentes do Instituto, independentemente da natureza ou estabilidade do respetivo vínculo laboral.

3 - As normas do presente Código são aplicáveis, com as devidas adaptações, aos titulares dos cargos de Presidente e de Vice-Presidente do IVV, I. P.

4 - As normas do presente Código são aplicáveis aos trabalhadores de empresas prestadoras de serviços a que o IVV, I. P., recorra para a realização de tarefas indispensáveis ao exercício das suas atribuições, nos termos e com as especificidades resultantes das respetivas situações e dos contratos celebrados para o efeito.

Artigo 2.º

Princípios gerais

Sem prejuízo da observância dos princípios gerais e éticos da atividade administrativa, os trabalhadores em exercício de funções no IVV, I. P., devem orientar a sua conduta pelos valores da independência, prossecução do interesse público e legalidade, integridade e responsabilidade.

Artigo 3.º

Independência

1 - Para concretizar o valor da independência, os trabalhadores em exercício de funções no IVV, I. P., devem:

- a) Atuar com imparcialidade e isenção;
- b) Prevenir eventuais conflitos de interesses que afetem ou possam afetar a sua imparcialidade e isenção;
- c) Minimizar situações que facilitem influências ou pressões internas ou externas que possam condicionar o exercício das suas funções resultantes designadamente de relações de familiares ou de amizade, situações de litígio, filiações partidárias, associativismos ou credos religiosos.

2 - A solicitação ou a receção de indicações de qualquer entidade, organização ou pessoa alheia ao IVV, I. P., nomeadamente as que resultem de auditorias, terá em conta a preservação da independência.

3 - O respeito pelo valor da independência é incompatível com a solicitação ou aceitação, de quaisquer benefícios, recompensas, remunerações ou dádivas que

excedam um valor meramente simbólico, e que, de algum modo, estejam relacionados com as funções que os destinatários deste Código exerçam no IVV, I. P.

Artigo 4.º

Prossecução do interesse público e legalidade

1 - Para concretizar o valor da prossecução do interesse público, os trabalhadores em exercício de funções no IVV, I. P., estão exclusivamente ao serviço do interesse público e devem defendê-lo, no respeito pela Constituição, pelas leis e pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

2 - Para concretizar o valor da legalidade, os trabalhadores em exercício de funções no IVV, I. P., devem:

- a) Atuar no estrito respeito pelo quadro constitucional e legal em vigor e em conformidade com o interesse público;
- b) Basear o seu desempenho profissional em critérios legais e objetivos e em meios de prova suficientes e apropriados.

Artigo 5.º

Integridade

1 - Para concretizar o valor da integridade os trabalhadores em exercício de funções no IVV, I. P., devem:

- a) Atuar, em todas as circunstâncias, com honestidade, lealdade e boa-fé;
- b) Tratar todas as pessoas com quem se relacionam com respeito e cortesia;
- c) Abster-se de condutas ou práticas de discriminação e assédio de qualquer natureza;
- d) Adotar um comportamento profissional e uma conduta pessoal compatíveis com as funções exercidas e que não ponham em risco a imagem e a reputação do IVV, I. P.

2 – A lealdade implica não só o adequado desempenho das tarefas atribuídas e o cumprimento das instruções definidas com respeito pelos canais hierárquicos apropriados, mas também a transparência e a abertura no trato pessoal.

3 – No relacionamento interpessoal profissional, os trabalhadores em exercício de funções no IVV, I. P., adotam sempre uma atitude construtiva e de respeito mútuo, e são colaboradores nas equipas de trabalho em que participam, fomentando a partilha de conhecimentos e experiências, e contribuindo para um bom ambiente de trabalho.

Artigo 6.º

Responsabilidade

1 - Para concretizar o valor da responsabilidade, os trabalhadores em exercício de funções no IVV, I. P., devem:

- a) Exercer as funções de forma diligente, tempestiva e tecnicamente adequada através da utilização das melhores práticas e de parâmetros de elevada qualidade;
- b) Organizar as suas tarefas e atividades com a autonomia técnica adequada à função;

- c) Atuar de acordo com a missão da instituição e respetivos objetivos estratégicos e operacionais;
 - d) Respeitar e salvaguardar a imagem e reputação do IVV, I. P.;
 - e) Representar o IVV, I. P., no âmbito de grupos de trabalho, reuniões ou eventos, nacionais ou internacionais, de forma responsável, leal e competente referindo sempre a posição do IVV, I. P., se esta já tiver sido definida;
 - f) Utilizar de forma correta, eficiente e apropriada os recursos e equipamentos colocados à sua disposição.
- 2 - Para respeitar e proteger o património do IVV, I. P., não é permitida a utilização abusiva por terceiros das instalações e dos seus recursos materiais.
- 3 - Todo o equipamento e as instalações, independentemente da sua natureza, apenas podem ser utilizados para uso oficial.
- 4 - A utilização da Internet e do correio eletrónico para fins privados não relacionados com atividades de serviço deve ser excecional, breve e não interferir com o rendimento do respetivo servidor, a produtividade do trabalhador e a atividade do IVV, I. P.

Artigo 7.º

Confidencialidade

- 1 - Os trabalhadores em exercício de funções no IVV, I. P., devem pautar a sua atividade pela observância do sigilo sobre todos os factos, informações ou documentos cujo conhecimento advenha do exercício das respetivas funções ou em virtude desse exercício.
- 2 - Os trabalhadores em exercício de funções no IVV, I. P., devem respeitar os parâmetros de adequação e necessidade no tratamento da informação a que acedam ou de que, por qualquer forma, tomem conhecimento e cumprir as normas de segurança da informação.
- 3 - O dever de confidencialidade permanece durante a suspensão ou após a cessação do exercício de funções no IVV, I. P., sendo exigível que os trabalhadores, quando cessem funções, renovem declarações específicas de compromisso com este princípio.

Artigo 8.º

Dados pessoais

- 1 - Os trabalhadores em exercício de funções no IVV, I. P., que lidem ou tenham acesso a dados devem respeitar as disposições legais aplicáveis, relativas à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados.
- 2 - Os trabalhadores em exercício de funções do IVV, I. P., não podem, nomeadamente, utilizar dados pessoais para fins ilegítimos ou comunicá-los a pessoas não autorizadas a utilizá-los.



Artigo 9.º

Conflito de interesses

1 - Os trabalhadores em exercício de funções do IVV, I. P., devem abster-se de qualquer ação ou omissão, exercida diretamente ou através de interposta pessoa, que:

- a) Possa objetivamente ser interpretada como visando beneficiar indevidamente uma terceira pessoa, singular ou coletiva;
- b) Origine situações ou comportamentos em que se possa, com razoabilidade, duvidar da independência no exercício das respetivas funções e da imparcialidade da sua conduta ou que possam colocar em causa a imagem ou reputação do IVV, I. P.

2 - Para efeitos do número anterior, os trabalhadores não deverão, designadamente:

- a) Utilizar a sua posição enquanto trabalhador do Instituto para, junto de outras entidades públicas ou privadas, obter qualquer tipo de vantagem para o próprio, para familiar ou amigo;
- b) Aceitar ofertas ou benefícios fora dos casos previstos no artigo 12.º

3 - Sem prejuízo do disposto no artigo seguinte, os trabalhadores do IVV, I. P., devem identificar e renunciar a quaisquer situações de risco potencial de conflito de interesses, nas quais exista, ou venha a existir, um interesse privado ou pessoal que possa influenciar ou comprometer, direta ou indiretamente, ou aparentar influenciar, a sua imparcialidade, objetividade e competência profissional.

4 - Entende-se existir risco potencial de conflito de interesses sempre que no exercício da sua atividade os trabalhadores em exercício de funções no IVV, I. P., sejam chamados a intervir em processos ou na tomada de decisões que envolvam:

- a) Organizações com as quais colaborem ou tenham colaborado, devendo o risco ser apreciado casuisticamente, atendendo à natureza, à atualidade da relação e à sua suscetibilidade de comprometer a imparcialidade nos termos do art.º 13.º do RGPC; ou
- b) Pessoas a que estejam ou tenham estado ligados por laços de parentesco, afinidade ou amizade.

6 - Entende-se existir interesse privado ou pessoal na obtenção de potencial vantagem para o próprio, cônjuge ou equiparado, parente ou afim, bem como pessoa do seu círculo próximo.

7 - Qualquer trabalhador em exercício de funções no IVV, I. P., que se encontre perante um conflito de interesses, efetivo ou potencial, ainda que superveniente, deve comunicá-lo de imediato aos Recursos Humanos e, em simultâneo, declarar-se impedido para o desempenho das funções ou desenvolvimento do trabalho para que foi designado, devendo a organização tomar as medidas necessárias para evitar, sanar ou fazer cessar o conflito em causa.

8 - Constituem casos de impedimento e fundamento de escusa, os previstos, respetivamente, 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.



Artigo 10.º

Acumulação de funções

1 - Os trabalhadores em exercício de funções no IVV, I. P., incluindo os dirigentes intermédios, exercem as suas funções em regime de exclusividade, salvo nas situações em que a lei expressamente admita a compatibilidade com o exercício de outras funções públicas ou privadas, de acordo com as 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, e desde que a acumulação seja prévia e devidamente autorizada pelo Conselho Diretivo.

2 - O regime de exclusividade e imparcialidade implica ainda para os titulares dos cargos de Presidente e de Vice-Presidente, a observância do regime constante da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, na sua redação atual.

Artigo 11.º

Declarações

1 - A inexistência de situações de incompatibilidade, impedimento ou conflito de interesses são declaradas pelos trabalhadores em exercício de funções no IVV, I. P., através de declaração que constitui anexo I do presente Código, a qual deve ser entregue nos Recursos Humanos para constar do respetivo processo individual.

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores em exercício de funções no IVV, I. P., devem igualmente declarar aos Recursos Humanos a ocorrência superveniente de situações de incompatibilidade, impedimento ou conflito de interesses.

3 - Os titulares dos cargos de Presidente e de Vice-Presidente, e os trabalhadores em exercício de funções no IVV, I. P., envolvidos em procedimentos administrativos em matéria de contratação pública, concessão de subsídios, subvenções ou benefícios, ou procedimentos sancionatórios devem assinar declaração de inexistência de conflitos de interesses, de acordo com o modelo que constitui anexo à Portaria n.º 185/2024/1, de 14 de agosto.

4 - No caso de reuniões em que sejam tomadas várias decisões relativas a contratação pública, concessão de subsídios, subvenções ou benefícios, ou procedimentos sancionatórios, podem os intervenientes assinar apenas uma única declaração de inexistência de conflitos de interesses, desde que na referida Declaração conste a identificação completa de todos os procedimentos em que intervieram.

Artigo 12.º

Ofertas e outros benefícios

1 - Os trabalhadores do IVV, I. P., não procuram, não encorajam nem podem oferecer, solicitar, receber ou aceitar, para si ou para terceiros, quaisquer benefícios, dádivas, gratificações, recompensas, presentes ou ofertas, designadamente bens materiais, serviços, viagens, alojamento, refeições, decorrentes ou relacionados com as funções exercidas.



2 - Os trabalhadores em exercício de funções no IVV, I. P., abstêm-se igualmente 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, hospitalidade ou outros benefícios similares, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.

3 - Em circunstâncias justificadas de cortesia e não conexas com o exercício de funções de controlo ou de decisão, nomeadamente em situações de representação institucional em cerimónias oficiais, conferências, congressos, seminários, reuniões ou outros eventos análogos quando exista um interesse público relevante na presença do trabalhador do IVV, I. P., e esta tenha sido autorizada nos termos legais, ou nas situações em que a recusa de ofertas possa consubstanciar ou ser interpretada como uma quebra de respeito interinstitucional, designadamente no âmbito de relações internacionais, podem ser aceites ofertas.

4 - As ofertas aceites nos termos do número anterior, exceto quando meramente simbólicas ou quando dirigidas a um número alargado e indistinto de destinatários, devem ser declaradas aos Recursos Humanos no prazo de dez dias úteis.

5 - Consideram-se como meramente simbólicas as ofertas ocasionais de valor estimado inferior a cem euros, designadamente distribuídas a título de propaganda, divulgação, promoção, comemoração ou lembrança.

6 - As ofertas aceites nos termos do n.º 3 que tenham um valor estimado igual ou superior a cento e cinquenta euros devem, sempre que a respetiva natureza o permita, ser entregues ao IVV, I. P., que poderá posteriormente entregá-las a instituições que prossigam fins de carácter social, à exceção de vinho, produtos vitivinícolas e outros equiparados diretamente relacionados com a atividade do Instituto.

7 - 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.

8 - Os Recursos Humanos mantêm um registo de acesso público das ofertas recebidas pelos trabalhadores em exercício de funções no IVV, I. P., com identificação do doador.

9 - Quando um trabalhador em exercício de funções no IVV, I. P., for incumbido de entregar a terceiro uma oferta institucional do IVV, I. P., deve evidenciar e salientar claramente a natureza institucional da mesma.

Artigo 13.º

Relacionamento com outras entidades

1 - Os trabalhadores em exercício de funções no IVV, I. P., desempenham as suas funções em total subordinação à missão e aos objetivos da instituição, respeitando, em todas as situações, os valores e posições técnicas do IVV, I. P., devendo assegurar o bom relacionamento na sua interação com terceiros, atuando sempre de modo diligente, cordial e cooperante, com salvaguarda da integridade, credibilidade e confiança no trabalho desenvolvido.



2 - Os trabalhadores em exercício de funções no IVV, I. P., evitam manifestar opiniões que possam pôr em causa a imagem e credibilidade do IVV, I. P., e abstêm-se de adotar comportamentos que possam ser entendidos como inapropriados.

3 - É vedada aos trabalhadores em exercício de funções no IVV, I. P., a realização de quaisquer diligências em nome do IVV, I. P., sem que estejam formalmente mandatados para o efeito.

Artigo 14.º

Relacionamento com entidades contratantes

1 - Durante os procedimentos para a formação de contratos no âmbito da contratação pública, os trabalhadores em exercício de funções no IVV, I. P., devem assumir procedimentos de rigorosa isenção e defesa dos interesses do IVV, I. P., de acordo com o disposto na lei.

2 - Os trabalhadores em exercício de funções no IVV, I. P., devem exigir das restantes partes contratantes o cumprimento rigoroso do contratado, quer quanto ao conteúdo, quer quanto aos prazos.

Artigo 15.º

Publicações, participações em eventos, redes sociais ou contextos similares

1 - Os trabalhadores em exercício de funções no IVV, I. P., devem abster-se de qualquer pronúncia pública ou de prestar qualquer esclarecimento ou informação, por sua iniciativa ou a pedido de quaisquer outras entidades públicas ou privadas, incluindo órgãos de comunicação social, ou nas redes sociais, sobre matérias em que tenham tido intervenção ou de que tenham conhecimento em virtude do exercício das suas funções, ou que estejam ou tenham estado abrangidos pela intervenção do IVV, I. P.

2 - Excetua-se do disposto no número anterior as informações ou esclarecimentos que sejam dados em cumprimento de ordem expressa do Conselho Diretivo.

3 - Os trabalhadores em exercício de funções no IVV, I. P., devem solicitar autorização para qualquer intervenção externa que verse sobre matéria relacionada com o Instituto ou em que seja identificado como trabalhador da instituição.

4 - No caso de publicações, nomeadamente artigos em revistas científicas e documentos de trabalho de instituições universitárias ou organizações internacionais, os trabalhadores em exercício de funções no IVV, I. P., podem exprimir posições ou opiniões pessoais, e não necessariamente as da instituição, desde que os textos assinados contenham, em lugar de destaque, a menção de que a referida publicação não deve ser interpretada como representando as opiniões do IVV, I. P.

Artigo 16.º

Aperfeiçoamento profissional

O IVV, I. P., incentiva a formação e a qualificação profissional dos seus trabalhadores, fomentando a procura contínua de aperfeiçoamento e atualização dos conhecimentos profissionais dos trabalhadores em exercício de funções no Instituto, nomeadamente através de apoio à autoformação ou na promoção de ações específicas de formação, tendo em vista a manutenção e a melhoria das suas capacidades profissionais e a prestação de melhores serviços.

Artigo 17.º

Proteção do ambiente

Os trabalhadores do IVV, I. P., devem adotar as melhores práticas de proteção do ambiente, minimizando o impacto ambiental da sua atividade e adotando as medidas de sustentabilidade e de gestão ambiental superiormente definidas.

Artigo 18.º

Combate ao assédio e à discriminação

1 - O IVV, I. P., promove uma política de tolerância zero face a práticas de assédio no trabalho, devendo as relações entre os trabalhadores basear-se na lealdade, integridade e respeito mútuo, não sendo tolerados comportamentos discriminatórios, intimidativos, hostis ou ofensivos nem quaisquer práticas de assédio em contexto laboral, que ocorram no exercício de funções ou atividades ao serviço do IVV, I. P., dentro ou fora das instalações do Instituto.

2 - Qualquer trabalhador vítima de assédio ou que tenha assistido diretamente a comportamentos passíveis de consubstanciar a prática de 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 social, deve apresentar participação, preferencialmente através do formulário eletrónico disponibilizado no sítio da Internet do IVV, I. P.

3 - Toda a informação transmitida no âmbito das denúncias por assédio é considerada confidencial.

4 - O IVV, I. P., assegura o tratamento das denúncias e a adoção de procedimentos de averiguação e resolução que garantam igualdade de tratamento e transparência perante os envolvidos.

5 - O IVV, I. P., garante a proteção do denunciante e das testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio, garantindo o seu anonimato e a confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade do respetivo processo.

6 - Quando se conclua que a participação é infundada e dolosamente apresentada com o intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória ou injuriosa pode dar lugar ao apuramento de responsabilidade disciplinar e responsabilidade criminal.

Artigo 19.º



Regime sancionatório

A violação das regras constantes deste Código pode dar lugar ao apuramento:

- a) De responsabilidade disciplinar e à aplicação das sanções de repreensão escrita, multa, suspensão, despedimento disciplinar ou demissão e ainda, para os titulares de cargos dirigentes e equiparados, à sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, nos termos previstos nos artigos 176.º a 240.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, sanções identificadas no anexo II deste Código;
- b) De responsabilidade criminal, designadamente em matéria de corrupção e infrações conexas, incluindo os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência e branqueamento, previstos no Código Penal, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual e no Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro, na sua redação atual, punidos com pena de prisão e/ou multa, crimes identificados no anexo III deste Código.

Artigo 20.º

Aprovação, publicação e entrada em vigor

- 1 - O presente Código entra em vigor após a sua aprovação pelo Conselho Diretivo do IVV, I. P., revogando o Código aprovado pelo Despacho n.º 05/2023, de 12 de janeiro de 2023.
- 2 - O Código fica disponível na Intranet do IVV, I. P., sendo também publicado no sítio da Internet do Instituto.
- 3 - Os trabalhadores do IVV, I. P., comprometem-se com os valores, princípios e comportamentos previstos neste Código e incorporam-nos no seu trabalho diário e no relacionamento com colegas, superiores e subordinados, manifestando o seu compromisso com o presente Código através da assinatura de uma declaração, de acordo com o modelo previsto no anexo IV.
- 4 - Todos os níveis de liderança assumem a responsabilidade de dar o exemplo na aplicação dos valores e princípios éticos constantes deste Código

Artigo 21.º

Revisão e atualização

- 1 - O presente Código é revisto a cada três anos, ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica do IVV, I. P.
- 2 - O Código pode ser atualizado sempre que surjam novas questões ou diferentes formas de abordar temáticas já existentes.
- 3 - Os órgãos do IVV, I. P., intervêm na implementação e atualização deste Código de acordo com a sua competência, designadamente:
 - a) Promovendo iniciativas de sensibilização e aprofundamento ético;
 - b) Valorizando e reconhecendo os comportamentos éticos;
 - c) Intervindo de forma geral ou individual, quando seja necessário, para prevenir ou minimizar desvios éticos e deontológicos que cheguem ao seu conhecimento.



= Anexos =

- Anexo I;
- Anexo II;
- Anexo III; e
- Anexo IV.

(Σ 9 pgs)

Anexo I do Código de Conduta

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 do Código de Conduta

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

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).

procedimentos administrativos, em curso ou concluídos;

g) Desobedeçam escandalosamente, ou perante o público e em lugar aberto ao mesmo, às ordens 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) Violem as normas relativas à celebração de contratos de prestação de serviço.

Anexo III do Código de Conduta

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;

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 do Código de Conduta

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/...../.....