



CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA

ÍNDICE

I.	<u>APRESENTAÇÃO DO CÓDIGO</u>	3
II.	<u>ÂMBITO DE APLICAÇÃO</u>	3
III.	<u>NORMAS DE CONDUTA</u>	4
1.	<u>Atividades externas</u>	4
2.	<u>Princípio da Igualdade de Tratamento, Diversidade e Não Discriminação</u>	4
3.	<u>Trabalho Infantil e Trabalho Forçado</u>	4
4.	<u>Diligência, Eficiência e Responsabilidade</u>	5
5.	<u>Confidencialidade e Sigilo Profissional</u>	5
6.	<u>Governo da Sociedade</u>	5
7.	<u>Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas</u>	6
8.	<u>Prevenção de Potenciais Conflitos de Interesses</u>	6
9.	<u>Recurso a Atividades Ilegais ou Ilícitas</u>	7
10.	<u>Relacionamento com Clientes, Fornecedores e outras Entidades</u>	7
11.	<u>Relacionamento entre Colaboradores</u>	7
12.	<u>Relacionamento com as Entidades Reguladoras e Respeito pela Lei</u>	8
13.	<u>Responsabilidade Social Empresarial</u>	8
14.	<u>Segurança e Bem-Estar no Trabalho</u>	9
15.	<u>Utilização de Recursos da DHS</u>	9
16.	<u>Compromisso Ambiental</u>	10
17.	<u>Comunicação de Irregularidades e Infrações</u>	10
IV.	<u>CUMPRIMENTO NORMATIVO</u>	10
1.	<u>Programa de Cumprimento Normativo</u>	10
2.	<u>Responsável pelo Cumprimento Normativo</u>	11
3.	<u>Canal de Denúncias</u>	12
V.	<u>SANÇÕES PELO INCUMPRIMENTO</u>	13
VI.	<u>DISPOSIÇÕES FINAIS</u>	19
1.	<u>Formação e Ações de Sensibilização</u>	19
2.	<u>Interpretação</u>	19
3.	<u>Monitorização</u>	19
4.	<u>Revisão</u>	20
5.	<u>Publicitação</u>	20
6.	<u>Aprovação e Entrada em Vigor</u>	20

APRESENTAÇÃO

O presente Código de Conduta e Ética estabelece o conjunto de princípios, valores e regras de ética e de conduta profissional e visa expressar o compromisso da DHS perante os seus parceiros internos e externos, tendo como objetivo a promoção de um ambiente de trabalho baseado no respeito, integridade e equidade bem como na transparência, diálogo e atitude ética da DHS e dos seus colaboradores.

II. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Este Código é aplicável a todos os colaboradores da DHS, independentemente do seu vínculo laboral, da sua função ou posição hierárquica e deve ser respeitado no cumprimento das ações quotidianas.

Para efeitos de interpretação do presente Código, deve entender-se por DHS o universo de empresas que integram o Grupo BDC, incluindo a:

- D´ACCORD HOSPITALITY SOLUTIONS, LDA., pessoa coletiva n.º 517898969, com sede em Rotunda Edgar Cardoso, n.º 23, Piso 11, G, 4400-676 Vila Nova de Gaia;
- AMG Services, S.A., pessoa coletiva n.º 510689337, com sede em Rotunda Edgar Cardoso, n.º 23, Piso 2 A-B, 4400-676 Vila Nova de Gaia;
- D´ACCORD R&S – TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA., pessoa coletiva n.º 514175338, com sede no Centro Empresarial Vilar do Pinheiro, n.º 300, 4485-947 Vilar do Pinheiro, Vila do Conde;
- SOGEFIN PORTUGAL, Unipessoal Lda, pessoa coletiva n.º 516257854, com sede em Rotunda Edgar Cardoso, n.º 23, Piso 11, G, 4400-676 Vila Nova de Gaia.

1. Atividades externas

Os colaboradores da DHS devem empenhar-se na defesa dos interesses da empresa que integram, sendo propriedade da DHS os resultados do trabalho desenvolvido, inclusive os de natureza intelectual.

Respeitando o quadro legal e normas internas definidas, os colaboradores da DHS não podem exercer atividades profissionais em entidades externas, sempre que o seu exercício interfira com o cumprimento dos seus deveres na qualidade de colaboradores da DHS, ou seja incompatível e/ou suscetível de interferir ou prejudicar os interesses, objetivos e atividades da empresa que integram ou de qualquer outra empresa do Grupo DHS.

2. Princípio da Igualdade de Tratamento, Diversidade e Não Discriminação

A DHS reprovava qualquer forma de discriminação, seja em razão da raça, género, etnia, idade, nacionalidade, classe social, orientação sexual, incapacidade física, convicção religiosa, opinião ou filiação política, condenando qualquer forma de assédio sexual ou psicológico, de conduta verbal ou física de humilhação, de coação ou de ameaça.

Privilegia o princípio da igualdade de oportunidades para o desenvolvimento da sua carreira profissional, da diversidade e o mérito individual.

3. Trabalho Infantil e Trabalho Forçado

A DHS não aceita qualquer tipo de trabalho infantil ou qualquer forma de exploração de crianças ou adolescentes, trabalho forçado, escravo ou em condição análoga nas suas instalações, nos seus fornecedores, fabricantes e clientes. Os fornecedores, fabricantes e clientes não deverão contratar menores de idade.

É prática assumida pela DHS o recrutamento de colaboradores jovens com a idade mínima nunca inferior à permitida pela legislação em vigor.

4. Diligência, Eficiência e Responsabilidade

Os destinatários do presente Código devem cumprir sempre com zelo, eficiência, profissionalismo e responsabilidade as funções que lhes estão atribuídas no âmbito da sua relação profissional com a DHS, devendo o desempenho dos colaboradores ser avaliado com base no mérito e nos resultados alcançados no exercício dessas funções.

5. Confidencialidade e Sigilo Profissional

O sigilo profissional aplica-se a todos os colaboradores, especialmente nas situações em que, pela sua importância ou legislação existente, não devam ser do conhecimento público em geral e que pela sua natureza, tal divulgação possa afetar a imagem, os interesses ou os negócios de qualquer empresa do Grupo BDC.

Os colaboradores da DHS devem sempre atuar com discrição em relação a factos e informações a que tenham acedido durante o exercício das suas funções, guardando absoluto sigilo e reserva em relação a amigos, familiares ou quaisquer terceiros.

A obrigação de sigilo mantém-se em vigor após a cessação da relação contratual com a DHS.

6. Governo da Sociedade

A Administração das empresas que integram o Grupo BDC e o exercício de funções de alta gestão devem ser exercidos com rigor, zelo e transparência na gestão, em observância dos mais elevados padrões de bom governo das sociedades.

7. Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas

A DHS não tolera qualquer forma de corrupção e suborno, adotando um Programa de Cumprimento Normativo robusto apto à mitigação dos riscos de corrupção e infrações conexas que enfrenta no âmbito da sua atividade diária.

Os colaboradores da DHS têm a obrigação de atuar de acordo com as regras definidas no âmbito do Programa de Cumprimento Normativo, sob pena de serem responsabilizados nos termos do Capítulo V do presente Código.

8. Prevenção de Potenciais Conflitos de Interesses

Os colaboradores da DHS têm a responsabilidade de evitar qualquer situação suscetível de originar, direta ou indiretamente, um conflito de interesses com a empresa que integra ou qualquer empresa do Grupo BDC.

Entende-se por conflito de interesse qualquer situação em que um colaborador tenha direta ou indiretamente um interesse pessoal que possa retirar vantagem para si próprio, para um familiar, amigo ou conhecido e que possa influenciar o seu desempenho no exercício das suas funções.

Sempre que for previsível acontecer ou exista possibilidade de interpretação de eventual interesse próprio, para familiar, amigo ou conhecido, o colaborador deve informar, por escrito, o seu superior hierárquico da sua suspeição, com o objetivo de assegurar o desempenho imparcial, objetivo e transparente, conforme definido na Política de Prevenção de Conflitos de Interesses da DHS.

Os colaboradores não podem utilizar qualquer informação privilegiada que obtenham por virtude das suas funções.

9. Recurso a Atividades Ilegais ou Ilícitas

O recurso a atividades ilegais e ilícitas por parte de um colaborador, com ou sem objetivo de retirar benefícios a título próprio ou para terceiros, é condenado pela DHS.

10. Relacionamento com Clientes, Fornecedores e outras Entidades

Os colaboradores da DHS devem:

- Condenar todas as formas de corrupção, ativa ou passiva, tendo especial atenção a qualquer forma de pagamento, favor e cumplicidade que possa induzir a criação de vantagens ilícitas, que constituem formas subtis de corrupção, tais como ofertas ou recebimentos de clientes ou fornecedores;
- Recusar todas as ofertas de terceiros, nos termos definidos na Políticas de Presentes e Hospitalidades da DHS.

A DHS deve manter, nas relações institucionais com outras entidades ou organizações, nacionais e internacionais, uma postura cooperativa e participativa, apoiando iniciativas que se enquadrem no âmbito das suas atividades e acrescentem valor para a organização e para os seus colaboradores.

11. Relacionamento entre Colaboradores

Os colaboradores da DHS devem:

- No exercício das suas funções, ser responsáveis e cooperativos, privilegiando o bom ambiente, o respeito e o bom trato pessoal, quer com os colegas, quer com os superiores hierárquicos, e estes com os seus subordinados;
- No seu relacionamento profissional, promover a troca de informação, cooperação e fomentar o espírito de equipa;
- Pautar a sua atuação na empresa pela motivação para o aumento de produtividade, pelo envolvimento e participação, pela manutenção de um

clima sadio e de confiança, no respeito pela estrutura hierárquica, colaborando proactivamente, partilhando conhecimento e informação e cultivando o espírito de equipa;

- Abster-se de quaisquer condutas ou práticas de assédio no trabalho, considerando para o efeito o conceito de assédio no trabalho previsto no Código do Trabalho.

12. Relacionamento com as Entidades Reguladoras e Respeito pela Lei

A DHS assume um compromisso de colaboração com as autoridades de regulação, supervisão e fiscalização, satisfazendo as solicitações que lhes forem dirigidas e não assumindo qualquer conduta que possa impedir o exercício das competências atribuídas a essas autoridades.

A DHS e os seus colaboradores devem respeitar todas as normas legais e regulamentares aplicáveis à atividade da empresa do Grupo BDC.

13. Responsabilidade Social Empresarial

A DHS assume:

- Práticas que contribuem para o progresso e bem-estar nas comunidades, melhorando a qualidade de vida dos cidadãos e contribuindo de forma decisiva para a sustentabilidade ambiental, económica e social;
- O compromisso de repudiar o trabalho infantil ou forçado, promovendo o respeito pelos direitos humanos, pelo trabalho e liberdade de associação.

14. Segurança e Bem-Estar no Trabalho

A DHS garante o cumprimento das normas de segurança, saúde, higiene e bem-estar no local de trabalho.

O cumprimento das regras de segurança é uma obrigação de todos, sendo dever dos colaboradores da DHS informar atempadamente os seus superiores hierárquicos ou serviços responsáveis da ocorrência de qualquer situação irregular suscetível de poder comprometer a segurança das pessoas, instalações ou equipamentos da empresa do Grupo BDC.

Os colaboradores da DHS estão proibidos de desempenhar as suas funções sob a influência de qualquer substância que possa prejudicar o seu desempenho ou colocar em risco a sua segurança ou a de terceiros. Entenda-se substâncias tais como álcool ou drogas, que podem incluir drogas ilegais, substâncias controladas ou medicamentos com receita médica mal utilizados.

Não são aceites quaisquer comportamentos violentos no local de trabalho, sendo proibido envolver-se em qualquer ato que possa levar outro indivíduo a sentir-se ameaçado ou inseguro (incluindo ataques verbais, ameaças ou quaisquer expressões de hostilidade, intimidação, agressão ou maus-tratos).

15. Utilização de Recursos da DHS

Os recursos da DHS devem ser utilizados de forma eficiente, com vista à prossecução dos objetivos definidos, não podendo ser usados para fins pessoais ou outros.

Os colaboradores devem zelar pela proteção e bom estado de conservação do património da empresa do Grupo BDC que integram, procurando sempre maximizar a sua produtividade.

16. Compromisso Ambiental

A DHS procura contribuir continuamente para o desenvolvimento sustentável e para a preservação do meio ambiente, privilegiando a aplicação de técnicas não poluentes, de monitorização ambiental e de racionalidade dos recursos disponíveis.

17. Comunicação de Irregularidades e Infrações

A comunicação de eventuais irregularidades ou infrações a este Código de Conduta pode ser feita por qualquer colaborador, acionista, cliente, fornecedor ou qualquer outra entidade diretamente interessada, através de:

- Comunicação, por escrito, em suporte de papel ou digital (endereço eletrónico) dirigida à Direção de Recursos Humanos, Responsável pelo Cumprimento Normativo e/ou Administração da DHS;
- Denúncia apresentada no Canal de Denúncias da DHS.

IV. CUMPRIMENTO NORMATIVO

1. Programa de Cumprimento Normativo

Para assegurar os mais elevados padrões de integridade nas suas atividades, assim como a divulgação e cumprimento, por todos, dos seus valores, a DHS estabelece um conjunto de princípios e compromissos de âmbito legal e ético, espelhados neste Código de Conduta e Ética, que será, assim, o ponto orientador das políticas e procedimentos criados na esfera de um Programa de Cumprimento Normativo.

Conforme o disposto no Regime Geral da Prevenção da Corrupção, Anexo ao Decreto-Lei n.º 109.º-E/2021, de 9 de dezembro (doravante, “RGPC”), o Programa de Cumprimento Normativo da DHS inclui, além do presente Código de Conduta e Ética, um Plano de Prevenção dos Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR), um Programa de Formação, um Responsável pelo Cumprimento Normativo e um Canal de

Denúncias, a fim de prevenir, detetar e sancionar atos de corrupção e infrações conexas, levados a cabo contra ou através da DHS.

Todos os Colaboradores são, sem exceção, encorajados a dar sugestões de melhoria ao Programa de Cumprimento Normativo.

2. Responsável pelo Cumprimento Normativo

Com vista a garantir o acompanhamento diário do Programa de Cumprimento Normativo, bem como o seu enriquecimento e desenvolvimento, a DHS designa um Responsável pelo Cumprimento Normativo, que pode ser contactado, a todo o tempo, por colaboradores, fornecedores, clientes, parceiros e outros que pretendam esclarecimentos sobre determinada situação ou sobre qualquer documento que faça parte do Programa de Cumprimento Normativo da DHS.

Ao Responsável pelo Cumprimento Normativo cabe a missão de avaliar, de forma permanente, os riscos que a DHS está sujeita, monitorizando a sua atividade diária, certificando-se que o Programa de Cumprimento Normativo é suficiente, atual e eficaz na prevenção e deteção de situações desconformes com a lei, com o presente Código de Conduta e Ética, políticas e procedimentos que o complementam e integram.

A DHS garante que o Responsável pelo Cumprimento Normativo exerce as suas funções de forma independente, permanente e com autonomia decisória, colocando à sua disposição toda a informação interna, assim como os meios humanos, financeiros e técnicos necessários ao bom desempenho da sua função.

As funções do Responsável pelo Cumprimento Normativo, pelo seu detalhe, estão descritas no Descritivo funcional do Responsável pelo Cumprimento Normativo da DHS.

O Responsável pelo Cumprimento Normativo designado pela DHS é Cristina Moreira e pode ser contactado pelo seguinte endereço de cristinamoreira@DHS-services.pt.

3. Canal de Denúncias

Cada colaborador é responsável pelo cumprimento do presente Código, das políticas e procedimentos que com este se relacionam, assim como da lei, podendo denunciar qualquer violação ou suspeita de violação às disposições neles previstas de que tenha conhecimento, cabendo aos superiores hierárquicos um dever especial de atenção ao cumprimento do Código e dos seus documentos complementares.

A DHS implementa um Canal de Denúncias, ao abrigo da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, acessível a qualquer pessoa, para denúncia imediata, em qualquer circunstância, de uma violação ou suspeita de violação de preceitos legais, das regras estabelecidas neste Código, das políticas e dos procedimentos adotados pela DHS.

A DHS garante que a denúncia de situações de ilegalidade e/ou incumprimento é da responsabilidade de departamentos isentos e imparciais, que asseguram a confidencialidade de todo o processo, nomeadamente no que diz respeito à identidade do denunciante, do denunciado e de terceiros mencionados na denúncia.

A DHS não tolera quaisquer atos de retaliação contra aqueles que, de boa-fé, denunciem práticas inadequadas, incluindo, conforme a definição constante do artigo 21.º, n.º 2 da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, “qualquer ato ou omissão que, direta ou indiretamente, ocorrendo em contexto profissional e motivado por uma denúncia interna, externa ou divulgação pública, cause ou possa causar ao denunciante, de modo injustificado, danos patrimoniais ou não patrimoniais”.

Para o efeito, a DHS adota uma Política de Tratamento de Denúncias e Não Retaliação, que além de assumir o compromisso de proibição de atos de retaliação, estabelece as regras de utilização do Canal de Denúncias, define o processo de receção e tratamento de denúncias e identifica os diversos intervenientes nesse processo.

O Canal de Denúncias da DHS está disponível em

https://whistleblowersoftware.com/secure/canal_de_denuncias

V. SANÇÕES PELO INCUMPRIMENTO

A DHS assume uma conduta de tolerância zero perante o incumprimento do presente Código.

- Sem prejuízo da responsabilidade civil e/ou financeira que possa estar associada, são punidos os:
- Colaboradores da DHS com vínculo laboral, constituindo a violação deste Código uma infração disciplinar, sujeitando-os, dessa forma, ao correspondente procedimento disciplinar, conforme estabelecido no artigo 328.º do Código do Trabalho.
 - As sanções disciplinares que podem ser aplicadas são as a seguir apresentadas, por exigência do artigo 7.º, n.º 2, do RGPC:
 - Repreensão;
 - Repreensão registada;
 - Sanção pecuniária que, se aplicada ao trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia, não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
 - Perda de dias de férias, não podendo pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;
 - Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, não podendo exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias;
 - Despedimento sem indemnização ou compensação.
- Membros dos órgãos sociais da DHS pelas violações perpetradas ao presente Código, cumprindo ao Responsável pelo Cumprimento Normativo avaliar a situação ocorrida e propor à DHS a adoção das medidas que considere adequadas.

À responsabilidade descrita poderá acrescer, se verificados os respetivos pressupostos legais, a responsabilidade criminal e/ou contraordenacional, conforme estabelecido nos diplomas relevantes.

Assim, no que respeitas à responsabilidade criminal, para dar cumprimento ao disposto no artigo 7.º, n.º 2, do RGPC, apresentam-se *infra* as sanções criminais, associadas a atos de corrupção e infrações conexas.

Tabela 1 – Responsabilidade Criminal

CRIME	PREVISÃO LEGAL E PENA APLICÁVEL
<p>Corrupção ativa:</p> <p>1) Quando alguém, por si, ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial que ao funcionário não seja devida, com o fim de conseguir um qualquer ato ou omissão contrário aos deveres do cargo, sendo a tentativa punível; ou</p> <p>2) Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a trabalhador do setor privado, ou a terceiro com conhecimento daquela, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais.</p>	<p>1) Artigo 374.º do Código Penal: pena de prisão de 1 a 5 anos.</p> <p>2) Artigo 9.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril: pena de prisão até 3 anos ou pena de multa.</p> <p>Contudo, se a conduta visar obter ou for idónea a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros: pena de prisão até 5 anos ou pena de multa até 600 dias.</p>
<p>Corrupção passiva:</p> <p>O trabalhador do sector privado que, por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais.</p>	<p>Artigo 8.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril: pena de prisão até 5 anos ou pena de multa até 600 dias.</p> <p>Todavia, se o ato ou omissão for idóneo a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros: pena de prisão de 1 a 8 anos.</p>

Oferta indevida de vantagens:

Quando alguém, 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 dela.

Artigo 372.º do Código Penal: pena de prisão até 3 anos ou pena de multa até 360 dias.

Tráfico de influência:

Quando alguém, 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.

Artigo 335.º do Código Penal: pena de prisão entre 1 e 5 anos ou pena de multa.

Branqueamento:

Quando alguém: a) converte, transfere, auxilia ou facilita alguma operação de conversão ou transferência de vantagens – obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente – provenientes da prática de um determinado conjunto de crimes precedentes, com o objetivo de dissimular a origem ilícita dessas vantagens, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal; ou b) oculta ou dissimula a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens provenientes da prática de crimes precedentes, ou dos correspondentes direitos.

Artigo 368.º-A do Código Penal: pena de prisão até 12 anos e pena de multa.

Consideram-se crimes precedentes:

- a) Lenocínio;
- b) Abuso sexual de crianças ou de menores dependentes;
- c) Extorsão;
- d) Tráfico de estupefacientes e substâncias psicotrópicas;

- e) Tráfico de armas;
- f) Tráfico de órgãos ou tecidos humanos;
- g) Tráfico de espécies protegidas;
- h) Fraude fiscal;
- i) Tráfico de influência;
- j) Corrupção;
- k) Peculato;
- l) Participação económica em negócio;
- m) Administração danosa em unidade económica do sector público;
- n) Fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito;
- o) Infrações económico-financeiras cometidas de forma organizada, com recurso à tecnologia informática;
- p) Infrações económico-financeiras de dimensão internacional ou transnacional;
- q) Venda, circulação ou ocultação de produtos ou artigos contrafeitos;
- r) Crimes puníveis com pena de prisão de duração mínima superior a seis meses ou de duração máxima superior a cinco anos.

Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção:

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

Artigo 36.º Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro: pena de prisão de 1 a 5 anos e pena de multa de 50 a 150 dias.

Porém, nos casos particularmente graves (quem: 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

concessão, obtido através de informações inexatas ou incompletas.

ou emprego público que abusa das suas funções ou poderes): pena de prisão de 2 a 8 anos.

Acresce ainda que se os factos forem praticados em nome e no interesse de uma pessoa coletiva ou sociedade, exclusiva ou predominantemente constituídas para a sua prática, o tribunal, além da pena pecuniária, ordenará a sua dissolução.

Fraude na obtenção de crédito:

Quem ao apresentar uma proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições de um crédito destinado a um estabelecimento ou empresa: prestar informações escritas inexatas ou incompletas destinadas a acreditá-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido; utilizar documentos relativos à situação económica inexatos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens; c) ocultar as deteriorações da situação económica entretanto verificadas em relação à situação descrita aquando do pedido de crédito e que sejam importantes para a decisão sobre o pedido.

Artigo 38.º do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro: pena de prisão até 3 anos e multa até 150 dias.

Todavia, se obtiver crédito de valor consideravelmente elevado: a pena poderá elevar-se até 5 anos de pena de prisão e até 200 dias de multa.

Acresce que se o crime tiver sido cometido em nome e no interesse de pessoa coletiva ou sociedade, o tribunal poderá ordenar a sua dissolução.

Em todo o caso, a DHS tentará, em eventuais processos criminais, por via do cumprimento e implementação do Programa de Cumprimento Normativo, provar o seu desprezo por qualquer ato criminoso e a sua preocupação com os compromissos assumidos neste Código. Todavia, tal não afasta a responsabilidade da pessoa singular.

Quanto à responsabilidade contraordenacional, a DHS revela o seu compromisso com o estrito compromisso legal, apresentando a seguinte tabela:

Tabela 2 – Responsabilidade Contraordenacional

Artigo 20.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção	
CONDUTA	COIMA
A não adoção de um Código de Conduta.	De € 2000,00 a € 44 891, 81, se se tratar de pessoa coletiva ou equiparada; Até € 3740, 98, no caso de pessoas singulares.
A adoção de um Código de Conduta, mas que não considere as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas ou os riscos da exposição da entidade a estes crimes.	
A não elaboração do Relatório que deve ser elaborado por cada infração existente.	
A elaboração do Relatório acima referido, mas sem a identificação de algum ou alguns dos seguintes elementos: <ul style="list-style-type: none"> • Identificação das regras violadas; • Sanção aplicada. 	
A não revisão do Código de Conduta a cada três anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária da entidade que justifique a revisão dos seguintes elementos: <ul style="list-style-type: none"> • Conjunto de princípios, valores e regras de atuação de todos os dirigentes e trabalhadores 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. 	De € 1000, 00 a € 25 000, 00, se se tratar de pessoa coletiva ou equiparada; Até € 2500, 00, no caso de pessoas singulares.
A não publicitação do Código de Conduta aos trabalhadores na intranet e na página oficial de Internet, no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões.	

Nota 1: se as contraordenações previstas forem praticadas a título de negligência, os limites mínimos e máximos das coimas são reduzidos para metade.

Nota 2: O pagamento da coima não dispensa o infrator do cumprimento do dever em causa, se este for possível.

DISPOSIÇÕES FINAIS

1. Formação e Ações de Sensibilização

A DHS ministra formações e ações de sensibilização, criando um programa de Formação, que permite aos colaboradores compreender o conteúdo de todos os documentos que integram o Programa de Cumprimento Normativo, assim como as funções do Responsável pelo Cumprimento Normativo.

2. Interpretação

Sempre que algum colaborador tiver dúvidas sobre a aplicação e/ou interpretação do Código de Conduta e Ética, assim como das políticas e procedimentos relacionados, deve colocá-las ao Responsável pelo Cumprimento Normativo, que as analisa e esclarece.

3. Monitorização

Por cada infração cometida às disposições do presente Código, conforme impõe o artigo 7.º, n.º 3, do RGPC, é elaborado pelo Responsável pelo Cumprimento Normativo um relatório do qual consta a identificação das regras violadas e a sanção aplicada.

4. Revisão

O conteúdo deste Código é revisto, pelo Responsável pelo Cumprimento Normativo, a cada três anos, assegurando a sua constante atualização. Do mesmo modo, será ainda revisto sempre que opere alguma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária da DHS que justifiquem a sua revisão, dando cumprimento ao disposto no artigo 7.º, n.º 4 do RGPC.

Após cada revisão, se se verificar alguma alteração, deve dar-se a devida publicidade no prazo de 10 dias a contar da sua mesma, face ao disposto no artigo 7.º, n.º 5 do RGPC.

5. Publicitação

O Código de Conduta e Ética da DHS é consultável a todo o tempo, por qualquer interessado, na página oficial de Internet da DHS em DHS-services.pt e na rede de intranet – Portal do Colaborador.

O Responsável pelo Cumprimento Normativo garante a disponibilização do presente Código no prazo de 10 dias a contar da sua implementação na DHS.

6. Aprovação e Entrada em Vigor

O Código de Conduta e Ética da DHS é aprovado no dia 20/08/2025 dia em que também entra em vigor e é implementado na DHS.

Não obstante, é publicitado no dia 01/09/2025