

POLÍTICA

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

ENTIDADE EMISSORA: Gabinete de Compliance

REFERÊNCIA: SCML/POL/01

VERSÃO: 7.4

AUTOR: Gabinete de Compliance

APROVAÇÃO: Deliberação n.º 2581/2025, da sessão ordinária da Mesa da SCML de 09 e 10 de outubro

ENTRADA EM VIGOR: 14/10/2025

CLASSIFICAÇÃO DA INFORMAÇÃO: PÚBLICA

DESTINATÁRIOS: Todos os trabalhadores e membros dos órgãos estatutários da SCML
Trabalhadores de Entidades Externas

ÍNDICE

Introdução.....	4
1. Fins Estatutários da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa.....	4
2. Propósito e Âmbito de aplicação	4
3. Objetivos.....	5
4. Valores que orientam a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa.....	5
5. Condutas expectáveis dos trabalhadores da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa em contexto laboral	6
6. Disposições aplicáveis aos trabalhadores abrangidos pelo SGSI.....	10
6.1. Disposições específicas das Apostas Desportivas à Cota.....	11
6.2. Disposições específicas de Jogo Responsável	11
6.3. Aceitação formal do Código de Ética e Conduta	11
7. Disposições Finais.....	11
Anexo 1 - Quadro sancionatório disciplinar e criminal.....	12
Anexo 1.1 - Trabalhadores com Vínculo Público - Quadro de sanções disciplinares - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)	12
Anexo 1.2 - Trabalhadores com Vínculo Privado - Quadro de sanções disciplinares - Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)	13
Anexo 1.3 - Crimes do Âmbito do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC) (D.L. n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro).....	14
1.3.1 - Trabalhadores de entidades e organizações do setor público, de natureza pública ou que, de algum modo, exerçam atividades, no todo ou em parte, que sirvam o interesse público ou que beneficiem de apoios públicos	14
1.3.2 Regime penal de corrupção no setor privado	17
1.3.3 Infrações antieconómicas e contra a saúde pública	18

HISTÓRICO DO DOCUMENTO

VERSÃO [y.n, sendo y a edição e n a revisão]	DATA [data da aprovação da versão do documento]	RESPONSÁVEL [responsável pela atualização do documento]	DESCRIÇÃO DAS ALTERAÇÕES [breve descrição das alterações ao documento em cada uma das versões]
7.0	04/06/2024	GSIC	<p>Dar cumprimento ao Programa de Cumprimento Normativo (PCN) do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC) estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 109 – E / 2021, de 09 de dezembro;</p> <p>Constituir um único Código com os requisitos legais decorrentes do RGPC a partir dos Códigos existentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - SCML/SI_JSE/POL/02 - Código de Conduta Organização e Exploração dos Jogos Sociais do Estado, versão 6.0, de 23/05/2019, aprovado pela DM n.º 857/2019, - Código de Boas Práticas dos Trabalhadores da SCML, aprovado pela DM nº 93/2017, <p>tendo ainda em conta a versão de trabalho do Código de Ética da SCML, elaborada pelo DQI.</p>
7.1	24/07/2024	GSIC	Adequação dos deveres e obrigações nas condutas expectáveis dos trabalhadores da SCML.
7.2	03/10/2024	GSIC	Adequação dos deveres dos trabalhadores no âmbito do conflito de interesses.
7.3	24/10/2024	GSIC	Adequação na redação dos valores.
7.4	09 e 10/10/2025	GC	<p>Adequação na redação das condutas expectáveis dos trabalhadores relativas a: Confidencialidade, reserva e discrição; Conflito de interesses; Ofertas, hospitalidade, entretenimento, pagamentos ou outros favores.</p> <p>Adequação da redação às disposições específicas das apostas desportivas à cota.</p> <p>Adequação ao novo modelo de distribuição.</p> <p>Atualização à versão da Norma ISO/IEC 27001: 2022.</p>

Introdução

A Santa Casa da Misericórdia de Lisboa é uma Instituição de referência em Portugal, desenvolvendo trabalho nas áreas da Ação Social, Saúde, Educação e Ensino e Cultura.

Fundada em 1498, por iniciativa da Rainha D. Leonor, a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa surgiu com o desígnio de apoiar os mais desprotegidos e os mais desfavorecidos, levando a cabo as 14 Obras de Misericórdia inscritas no seu compromisso originário.

A prossecução da missão original de realizar a melhoria do bem-estar das pessoas, prioritariamente dos mais desprotegidos, tem guiado a atuação da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa ao longo de mais de cinco séculos e está presente na sua matriz organizacional.

Porque a Missão e os Valores de uma organização se materializam na sua atuação quotidiana, de acordo com práticas éticas, deontológicas e organizacionais, importa fortalecer estas práticas junto daqueles que constituem o seu capital vital e asseguram o cumprimento dos seus desígnios, os trabalhadores.

O Código de Ética e Conduta da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa assenta, deste modo, numa cultura de responsabilidade e de excelência, com o objetivo principal de permitir a cada um conhecer os princípios e as práticas que devem orientar a sua atuação enquanto trabalhador desta secular Instituição.

Pretende ser um instrumento útil, enquanto referência do padrão de conduta aceite pela Instituição e de orientação para o cumprimento dos seus fins estatutários, sob princípios de transparência, de confiança, de qualidade e de isenção. Como tal deverá ser compreendido, interiorizado e aplicado por todos os seus trabalhadores, e estar acessível às restantes partes interessadas da Instituição.

Para assegurar a conformidade e atualidade do seu Código de Ética e Conduta, a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa procede a cada três anos à sua revisão, ou sempre que necessário, adaptando-o ao contexto do seu desenvolvimento organizacional e da sociedade na qual se insere.

1. FINS ESTATUTÁRIOS DA SANTA CASA DA MISERICÓRDIA DE LISBOA

A Santa Casa da Misericórdia de Lisboa tem como fins:

- A realização da melhoria do bem-estar das pessoas, prioritariamente dos mais desprotegidos, abrangendo as prestações de ação social, saúde, educação e ensino, cultura e promoção da qualidade de vida, de acordo com a tradição cristã e obras de misericórdia do seu compromisso originário e da sua secular atuação em prol da comunidade.
- A promoção, apoio e realização de atividades que visem a inovação, a qualidade e a segurança na prestação de serviços e, ainda, o desenvolvimento de iniciativas no âmbito da economia social.
- O desenvolvimento de outras atividades de serviço ou interesse público que lhe sejam solicitadas pelo Estado ou por outras entidades públicas.

2. PROPÓSITO E ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente Código integra um conjunto de valores e condutas aplicáveis a todos os trabalhadores, bem como aos membros dos órgãos estatutários da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, constituindo-se como o guia de referência nas relações entre si e com terceiros.

Para efeitos do presente código, entende-se por trabalhadores todas as pessoas com relação laboral com a Instituição, independentemente do respetivo título contratual, ainda que temporária.

O código não se esgota nas suas disposições, na medida em que são aplicáveis aos trabalhadores outras regras de conduta ou deontológicas, legais ou regulamentares a que também estão obrigados no âmbito dos seus estatutos profissionais, enquanto no exercício das suas funções ao serviço da Instituição.

O presente código é também aplicável, com as devidas adaptações, a outras pessoas que exerçam atividade na SCML, nomeadamente voluntários e estagiários.

O presente código poderá ainda ser aplicável a trabalhadores de entidades externas que, pela natureza do trabalho que desenvolvem, tenham ou possam vir a ter acesso a informação ou a outros bens, em particular nas situações em que exerçam a sua atividade nas instalações da SCML, e se assim for previsto contratualmente.

3. OBJETIVOS

O Código de Ética e Conduta tem como objetivos:

- Alinhar as práticas que deverão ser respeitadas pelos trabalhadores, bem como as normas orientadoras da sua atuação profissional, com os fins estatutários da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa;
- Identificar, gerir e atuar sobre eventuais comportamentos e práticas desviantes que possam colocar em causa a missão, a reputação e a atividade da Instituição, ou o trabalho, o empenho e o sentido de pertença dos seus trabalhadores;
- Harmonizar e fortalecer as relações entre trabalhadores e utentes, fornecedores e todas as outras partes interessadas da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa;
- Reforçar a transparência e a responsabilidade mútua nas relações entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa e todas as suas partes interessadas;
- Dar cumprimento aos requisitos da certificação do Sistema de Gestão da Segurança da Informação (SGSI), tendo por referência as normas de controlo de segurança da *World Lottery Association* e ISO/IEC 27001;
- Dar cumprimento ao Programa de Cumprimento Normativo (PCN) do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC) estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 109 – E / 2021, de 09 de dezembro;
- Consciencializar todos os trabalhadores das consequências de âmbito sancionatório, disciplinar ou até criminal, decorrentes do não cumprimento ou violação das condutas expectáveis.

4. VALORES QUE ORIENTAM A SANTA CASA DA MISERICÓRDIA DE LISBOA

Os valores da SCML assentam nos seguintes compromissos:

- **Compromisso com os Direitos Humanos**
Respeitar e defender os princípios nacionais e internacionais em matéria de direitos humanos, promovendo a sua divulgação, respeito e universalidade no âmbito da sua atividade, particularmente no que se refere à não discriminação de grupos vulneráveis e aos direitos fundamentais no trabalho.
- **Compromisso com a ética, a integridade e a isenção**
Estabelecer e fomentar relações baseadas nos mais elevados padrões éticos e deontológicos e na integridade das nossas ações.
- **Compromisso com a diversidade e inclusão**
Garantir, em todas as práticas organizacionais, o respeito pelo outro e oportunidades iguais para todos, independentemente de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem racial ou étnica, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

- **Compromisso com a transparência**
Ter um processo de tomada de decisão transparente, cumprir as obrigações em matéria de prestação de contas às partes interessadas e desenvolver uma política de comunicação aberta, clara, regular e socialmente responsável.
- **Compromisso com o rigor**
Gerir criteriosa e eficientemente os meios ao nosso dispor e para a prossecução dos nossos fins estatutários, no estrito cumprimento da legislação vigente.
- **Compromisso com as nossas pessoas**
Apostar no desenvolvimento pessoal e profissional e no bem-estar dos trabalhadores alicerçados na justiça e no sentimento de pertença e concretizados na cooperação mútua e na participação de todos.
- **Compromisso com as partes interessadas**
Fomentar um diálogo estreito e regular com aqueles que servimos e que impactamos com a nossa atividade e integrar as suas necessidades e expectativas na nossa estratégia de atuação.
- **Compromisso com a inovação**
Incrementar continuamente a inovação e a modernização dos processos e práticas, criando maior dinamismo e eficácia na prossecução dos nossos fins estatutários.
- **Compromisso com a sustentabilidade**
Reconhecer e cumprir a nossa responsabilidade social, económica e ambiental, envolvendo as partes interessadas na prossecução deste compromisso e promovendo, com tal fim, canais de comunicação regulares, que permitam identificar as questões materialmente relevantes e as melhores formas de abordagem, para um contributo efetivo para o desenvolvimento sustentável.
- **Compromisso com a segurança**
Implementar e promover a melhoria contínua das medidas de proteção da informação e dos bens necessários ao desenvolvimento das atividades da Instituição.

5. CONDUTAS EXPECTÁVEIS DOS TRABALHADORES DA SANTA CASA DA MISERICÓRDIA DE LISBOA EM CONTEXTO LABORAL

- **Legalidade**
Os trabalhadores e os membros dos órgãos estatutários da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa estão obrigados, no exercício das suas funções, ao cumprimento das obrigações legais e regulamentares aplicáveis.
- **Responsabilidade**
Os trabalhadores da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa devem exercer as suas funções com profissionalismo, eficiência, zelo e responsabilidade, usando as atribuições e a autonomia que lhes tenham sido delegadas de forma não abusiva e orientada para a prossecução dos objetivos da Instituição.
- **Relacionamento**
Os trabalhadores da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa devem respeitar e tratar com urbanidade e probidade os dirigentes, os superiores ou subordinados hierárquicos e os colegas, e contribuir para a colaboração e cooperação mútua, de modo a criarem e manterem boas condições de trabalho e um bom clima organizacional.
- **Segurança e saúde no trabalho**
Os trabalhadores da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa estão obrigados a respeitar as regras de segurança e saúde no trabalho definidas pela Instituição, bem como cooperar para a respetiva melhoria.

Estão, ainda, obrigados a cumprir as prescrições estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis.

– **Aperfeiçoamento e mérito profissional**

Os trabalhadores da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa devem estar disponíveis para aperfeiçoar e atualizar continuamente os seus conhecimentos, aptidões e competências e serem ativos na sua prossecução, garantindo também uma prestação laboral mais eficaz e eficiente. Os trabalhadores devem, ainda, atingir os respetivos objetivos profissionais por mérito próprio e não pela obtenção de quaisquer vantagens ilícitas junto de colegas.

– **Confidencialidade, reserva e discrição**

Os trabalhadores e os membros dos órgãos estatutários da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa estão obrigados a gerir com discrição toda a informação obtida no exercício da atividade que seja classificada como restrita ou confidencial, não podendo usar nem transmitir factos ou informações com estas reservas, exceto aos serviços ou entidades que, por inerência da atividade, a ela devam ou tenham de ter acesso tendo em conta sempre o princípio da “necessidade de saber”.

No âmbito do exercício de atividades científicas ou académicas a título individual, os trabalhadores não poderão representar uma posição oficial da Instituição, nem usar informação restrita ou confidencial, incluindo dados pessoais, exceto se previamente autorizados pela SCML.

No que se refere a matérias relacionadas com a atividade e a imagem pública da Instituição, os trabalhadores da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa não podem, em qualquer circunstância, conceder entrevistas ou fornecer informações que não estejam ao dispor do público em geral, seja por iniciativa própria ou a pedido de terceiros, nomeadamente dos meios de comunicação social, sem que:

- 1º Haja a autorização prévia do membro da Mesa com o pelouro do seu serviço ou departamento de pertença para o efeito; e,
- 2º Haja o conhecimento prévio do serviço da Instituição com competências e atribuições em matéria de comunicação institucional.

O dever de confidencialidade, reserva e discrição estende-se para além do local e do horário de trabalho, pelo que em locais públicos, incluindo as redes sociais, devem os trabalhadores da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa adotar uma postura séria, de bom senso e total respeito pelos valores da Instituição. Toda a divulgação efetuada neste contexto é da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, não podendo vincular a Instituição a qualquer posição pessoal.

– **Imparcialidade, Independência e Isenção**

Os trabalhadores da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa estão obrigados a adotar comportamentos e tomar decisões pautadas pelos princípios da imparcialidade, independência e isenção, agindo com objetividade e sem sobreposição de qualquer interesse próprio ou de terceiros.

– **Conflito de interesses**

Os trabalhadores e os membros dos órgãos estatutários da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa estão impedidos de participar em qualquer situação suscetível de originar um conflito de interesses, entendendo-se por conflito de interesses qualquer situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da conduta ou decisão.

É suscetível de originar um conflito de interesses, a intervenção em qualquer situação, nomeadamente:

- a) Quando nela tenha interesse, por si, como representante ou como gestor de negócios de outra pessoa, ou sendo beneficiário efetivo da mesma;

- b) Quando, por si ou como representante de outra pessoa, nela tenha interesse o seu cônjuge, algum parente ou afim em linha reta ou até ao 2.º grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenha uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil;
- c) Quando, por si, ou como representante de outra pessoa, tenha interesse em questão semelhante à que deve ser decidida ou quando tal situação se verifique em relação a pessoa abrangida pela alínea anterior;
- d) Quando, por si ou como representante de outra pessoa, nela tenha interesse pessoal em razão de inimizade grave ou grande intimidade;
- e) Quando tenha intervindo como perito ou mandatário ou haja dado parecer sobre a questão a resolver;
- f) Quando tenha intervindo no processo, como perito ou mandatário, o seu cônjuge, ou pessoa com quem viva em condições análogas ao dos cônjuges, parente ou afim em linha reta ou até ao 2.º grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil;
- g) Quando contra ele, seu cônjuge ou parente em linha reta esteja intentada ação judicial proposta pelo interessado ou pelo respetivo cônjuge;
- h) Quando se trate de recurso de decisão proferida por si, ou com a sua intervenção, ou proferida por qualquer das pessoas referidas na alínea b) ou com intervenção destas;
- i) Quando, tratando-se de pessoa politicamente exposta (PPE) nos termos definidos na Lei n.º 83/2017, desempenhe, ou tenha desempenhado nos últimos 12 meses, funções públicas proeminentes de nível superior que possam ser conflitantes com as correspondentes ao cargo ou funções exercidas na SCML.

Os trabalhadores da SCML não podem exercer quaisquer funções além das desempenhadas na Instituição, sempre que as atividades decorrentes dessas funções ponham em causa o cumprimento dos seus deveres e obrigações enquanto trabalhadores da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, ou possam colidir ou interferir com os objetivos da Instituição.

Acresce ainda que os trabalhadores podem pedir ao respetivo superior hierárquico que sejam dispensados de intervir em qualquer situação quando, por outras circunstâncias ponderosas, entendam que sobre eles possa recair suspeita sobre a sua imparcialidade, independência ou isenção, e quando tal tenha sido formalizado em declaração de conflito de interesses e/ou impedimento.

– **Obediência**

Os trabalhadores da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa estão obrigados a acatar e cumprir as ordens, orientações e instruções dos legítimos superiores hierárquicos, dados em objeto de serviço e que não sejam contrárias à lei.

– **Custódia, parcimónia, proteção e utilização apropriada dos bens**

Os trabalhadores da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa devem zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o trabalho que lhes forem confiados pela Instituição.

Os recursos colocados à disposição dos trabalhadores devem ser utilizados de forma eficiente, e a sua utilização privada, necessariamente residual e ponderada, ser criteriosa, nomeadamente dos meios informáticos e de comunicação postos à sua disposição.

Os trabalhadores não podem utilizar, designadamente, o nome, logotipos, marcas registadas pela SCML, em seu próprio e particular benefício.

Os trabalhadores da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa estão obrigados a devolver todos os ativos da Instituição que estejam na sua posse e abdicar de todas as permissões de acesso a informação privilegiada que detenham no âmbito das suas atribuições e funções, aquando da mudança das mesmas ou do termo do respetivo contrato.

– **Lealdade**

Os trabalhadores da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa devem atuar de forma leal aos princípios e interesses da Instituição, devendo abster-se de praticar quaisquer atos ou omissões suscetíveis de prejudicar o bom nome ou a persecução dos fins estatutários da Instituição.

– **Assiduidade e Pontualidade**

Os trabalhadores da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa devem comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade.

– **Ofertas, hospitalidade, entretenimento, pagamentos ou outros favores**

Os trabalhadores da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa não podem solicitar, nem aceitar pagamentos ou outros favores pelo exercício das suas funções na Instituição.

Não podem, também, aceitar ofertas, hospitalidade, ocasiões de entretenimento ou quaisquer benefícios ou favores que excedam a mera cortesia, ou que não sejam consistentes com os costumes e práticas locais, ou que possam ser consideradas ou interpretadas como suscetíveis de criar expectativas de favorecimento nas relações comerciais ou de prestação de serviços entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa e as suas partes interessadas.

Todos os convites de entidades externas dirigidos a trabalhadores para participação em eventos e/ou impliquem deslocações e/ou estadias, deverão ser submetidas previamente à autorização do Membro da Mesa que detenha o pelouro do serviço a que o(a) trabalhador(a) se encontra adstrito(a), tendo em conta, nomeadamente, a utilidade e interesse para o serviço.

No âmbito da atividade da SCML, considera-se que uma oferta ou cortesia poderá ser suscetível de gerar um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções, quando haja aceitação de bens de valor estimado igual ou superior a 150€ (cento e cinquenta euros). Este valor deverá ser contabilizado no cômputo de todas as ofertas de uma mesma pessoa, singular ou coletiva, no decurso de um ano civil. Excetuam-se do limite acima referido, todas as ofertas que constituam ou possam ser interpretadas, pela sua recusa, como uma quebra de respeito pelo ofertante. Nestas circunstâncias, as ofertas são declaradas à Secretaria-Geral para efeitos de registo e determinação do seu destino.

– **Corrupção e Infrações conexas**

É interdita qualquer prática de corrupção ou de infrações conexas aos trabalhadores e membros de órgãos estatutários da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa.

Os trabalhadores que, no âmbito da sua atividade profissional, identifiquem práticas, concretizadas, tentadas ou cujo cometimento se possa razoavelmente prever, de corrupção ou infrações conexas, em todas as suas formas ativas e passivas, quer através de atos, omissões ou tentativas de ocultação, devem denunciá-las através do [Canal de Denúncias Internas da SCML](#).

– **Assédio no trabalho**

É proibida a prática de assédio em qualquer das suas modalidades, moral ou sexual.

Quem se considere assediado ou tenha conhecimento direto de uma situação desta natureza, deve reportá-la, de forma detalhada e fundamentada, através do Canal de Denúncias de Assédio no Trabalho.

– **Relacionamento com clientes e utentes**

Os trabalhadores devem:

- Assegurar um tratamento e oportunidades iguais a todos, não privilegiando, beneficiando, prejudicando, privando de qualquer direito ou isentando de qualquer dever nenhuma pessoa;
- Evidenciar profissionalismo, respeito e cortesia;
- Proporcionar um serviço de atendimento e apoio eficaz, eficiente e de qualidade;
- Respeitar e cumprir os direitos dos clientes e utentes em matéria de privacidade e proteção de dados pessoais.

– **Relacionamento com fornecedores, prestadores de serviços e entidades parceiras**

Os trabalhadores devem:

- Assegurar o integral cumprimento das condições acordadas e/ou estipuladas contratualmente;
- Atuar com isenção e equidade, pautando-se sempre por critérios de imparcialidade e integridade;
- Salvar o prestígio, a idoneidade, a imagem e reputação da Instituição;
- Respeitar as normas da Instituição, nomeadamente quanto à confidencialidade da informação;
- Respeitar as delegações e subdelegações de competências, a estrutura hierárquica e o princípio da equiparação/correspondência de cargo.

Para além destas condutas expectáveis, os trabalhadores devem ainda observar disposições particulares estabelecidas em regulamentação interna específica.

6. DISPOSIÇÕES APLICÁVEIS AOS TRABALHADORES ABRANGIDOS PELO SGSI

Aos trabalhadores da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa abrangidos pelo Sistema de Gestão de Segurança da Informação (SGSI), incluindo os membros dos órgãos de administração da SCML, aplicam-se adicionalmente as disposições constantes do presente capítulo, considerando o seguinte enquadramento:

O Departamento de Jogos da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa (DJSCML), tem por objeto a exploração dos jogos sociais do Estado, em regime de direitos exclusivos, para todo o território nacional, em nome e por conta do mesmo Estado de acordo com o disposto no Decreto-Lei nº 235/2008, de 3 de Dezembro, tendo em vista a obtenção eficaz dos meios necessários à satisfação dos fins da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa (SCML) e de outros de cariz social definidos por Lei.

O Estado atribuiu a exploração dos jogos sociais à SCML garantindo a ligação dos jogos às boas causas e reconhecendo o carácter único e a importância histórica desta secular Instituição. Com efeito, a representação social que se forma nesta Organização, bem como a imagem que a sociedade lhe associa, consubstancia-se, para além das boas causas praticadas, no conjunto de princípios, valores, comportamentos e atitudes que nesta se encontram.

O Sistema de Gestão da Segurança e da Informação (SGSI) abrange todos os bens, mobiliários e imobiliários, corpóreos e incorpóreos, bem como pessoas e serviços necessários à organização e exploração dos jogos sociais do Estado, incluindo todos os processos de negócio e de jogo, sistemas, e instalações e partes interessadas.

O SGSI foi inicialmente certificado em 2004 no âmbito do lançamento do jogo Euromilhões em Portugal.

Atualmente, o SGSI dá cumprimento aos seguintes referenciais normativos:

- “WLA Security Control Standard”: 2020 – Lottery and Gaming Security and Integrity Standard for Operations, da World Lottery Association;

- ISO/IEC 27001: 2022 “Information security, cybersecurity and privacy protection – Information security management systems – Requirements”.

O SGSI reforça o modelo de exploração dos jogos sociais do Estado, designadamente pela garantia da transparência, da integridade das operações, da proteção da informação e pela preservação da imagem e reputação da SCML e do seu Departamento de Jogos. Este modelo de gestão consolida as condições para canalizar a procura do jogo a dinheiro para esta oferta de jogo do Estado.

A certificação do SGSI é condição necessária para a exploração dos jogos coordenados denominados *Euromilhões* e *Eurodreams*.

6.1. DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS DAS APOSTAS DESPORTIVAS À COTA DE BASE TERRITORIAL

Nos termos da legislação em vigor, é proibida a prática de apostas desportivas à cota de base territorial, por si ou por interposta pessoa:

- Aos titulares dos órgãos de administração da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa e dos órgãos do seu departamento de jogos;
- Aos trabalhadores do departamento de jogos da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa;
- A quaisquer pessoas que tenham ou possam ter acesso aos sistemas de apostas desportivas à cota de base territorial.

6.2. DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS DE JOGO RESPONSÁVEL

Aos trabalhadores do Departamento de Jogos é exigida a responsabilidade pelo cumprimento das Políticas, Normas e Procedimentos de Jogo Responsável que se encontrem em vigor e aplicáveis ao seu âmbito de atividade.

7. CONHECIMENTO E ACEITAÇÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

A divulgação do Código de Ética e Conduta da SCML aos trabalhadores é efetuada através da Área Pessoal disponível na intranet corporativa, na qual é também efetuada a declaração de conhecimento e aceitação.

Todos os trabalhadores das entidades externas, quando na situação referida no capítulo 2, ficam obrigados a assinar uma declaração de tomada de conhecimento e aceitação do Código de Ética e Conduta, Mod.025/GC - Conhecimento e Aceitação do Código de Ética e Conduta.

8. DISPOSIÇÕES FINAIS

O Código de Ética e Conduta da SCML entra em vigor e aplicação com a sua aprovação pela Mesa, disponibilização aos trabalhadores e publicitação nos canais de comunicação da Instituição.

Os novos trabalhadores e colaboradores, independentemente do tipo e duração do seu vínculo à Instituição, tomam conhecimento e aceitam o presente Código de Ética e Conduta no momento da sua admissão.

O Código de Ética e Conduta está acessível nos canais de comunicação interna e institucional, sendo também objeto de divulgação em ações de sensibilização e/ou formação.

O acesso ao Código de Ética e Conduta é assegurado ainda às partes interessadas externas e ao público em geral, através da sua publicitação na página da *Internet* da SCML.

Integram como anexo ao presente código, dele fazendo parte integrante:

- Anexo 1: quadro sancionatório disciplinar e criminal.

ANEXO 1 - QUADRO SANCIONATÓRIO DISCIPLINAR E CRIMINAL

ANEXO 1.1

TRABALHADORES COM VÍNCULO PÚBLICO
Quadro de sanções disciplinares
Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)
(Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)

Artigo 180.º

Escala das sanções disciplinares

1 - As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores em funções públicas pelas infrações que cometam são as seguintes:

- a) Repreensão escrita
- b) Multa;
- c) Suspensão;
- d) Despedimento disciplinar ou demissão.

2 - Aos titulares de cargos dirigentes e equiparados é aplicável a sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, a título principal ou acessório.

3 - Não pode ser aplicada mais de uma sanção disciplinar por cada infração, pelas infrações acumuladas que sejam apreciadas num único processo ou pelas infrações apreciadas em processos apensados.

4 - As sanções disciplinares são registadas no processo individual do trabalhador.

Artigo 181.º

Caracterização das sanções disciplinares

1 - A sanção de repreensão escrita consiste em mero reparo pela irregularidade praticada.

2 - A sanção de multa é fixada em quantia certa e não pode exceder o valor correspondente a seis remunerações base diárias por cada infração e um valor total correspondente à remuneração base de 90 dias por ano.

3 - A sanção de suspensão consiste no afastamento completo do trabalhador do órgão ou serviço durante o período da sanção.

4 - A sanção de suspensão varia entre 20 e 90 dias por cada infração, num máximo de 240 dias por ano.

5 - A sanção de despedimento disciplinar consiste no afastamento definitivo do órgão ou serviço do trabalhador com contrato de trabalho em funções públicas, cessando o vínculo de emprego público.

6 - A sanção de demissão consiste no afastamento definitivo do órgão ou serviço do trabalhador nomeado, cessando o vínculo de emprego público.

7 - A sanção de cessação da comissão de serviço consiste na cessação compulsiva do exercício de cargo dirigente ou equiparado.

ANEXO 1.2

TRABALHADORES COM VÍNCULO PRIVADO

Quadro de sanções disciplinares

Código do Trabalho

(Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)

Artigo 328.º

Sanções disciplinares

1 - No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão;*
- b) Repreensão registada;*
- c) Sanção pecuniária;*
- d) Perda de dias de férias;*
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;*
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.*

2 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.

3 - A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

- a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;*
- b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;*
- c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias.*

4 - Sempre que o justifiquem as especiais condições de trabalho, os limites estabelecidos nas alíneas a) e c) do número anterior podem ser elevados até ao dobro por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

5 - A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 3 ou 4.

ANEXO 1.3

CRIMES DO ÂMBITO DO REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO (RGPC)

(D.L. n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro)

1.3.1

Trabalhadores de entidades e organizações do setor público, de natureza pública ou que, de algum modo, exerçam atividades, no todo ou em parte, que sirvam o interesse público ou que beneficiem de apoios públicos.

Crime	Definição legal e quadro punitivo CÓDIGO PENAL	Exemplos
Corrupção (Art.º 373.º)	<p>1 - O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer acto ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos.</p> <p>2 - Se o acto ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.</p>	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização solicita ou recebe um suborno, ou a sua promessa, em troca de tomar uma decisão, no âmbito das suas funções, que beneficie indevidamente quem o subornou.
Recebimento e oferta indevidos de vantagem (Art.º 372.º)	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.</p>	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, solicita ou recebe de outra pessoa, direta ou indiretamente, um bem patrimonial ou financeiro que não lhe é devido e que é suscetível de condicionar os seus deveres de integridade e isenção.
Peculato (Art.º 375.º)	<p>1 - O funcionário que ilegitimamente 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.</p> <p>2 - Se os valores ou objectos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.</p>	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se apropria de bens ou valores patrimoniais pertencentes à organização onde exerce funções.

Crime	Definição legal e quadro punitivo CÓDIGO PENAL	Exemplos
	<p>3 - Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objectos referidos no n.º 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</p>	
<p>Peculato de uso (Art.º 376.º)</p>	<p>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.</p> <p>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 afectado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.</p>	<p>Quando um dirigente ou funcionário de uma organização utiliza em seu favor, ou autoriza a que terceiros o façam, bens patrimoniais, equipamentos ou valores, materiais ou financeiros, pertencentes à organização onde exercem funções ou que se encontram à sua guarda.</p>
<p>Participação económica em negócio (Art.º 377.º)</p>	<p>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.</p> <p>2 - O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de acto jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do acto, 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.</p> <p>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.</p>	<p>Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, toma decisões que beneficiem um determinado interesse particular, do próprio ou de terceiro, lesando o interesse ou provocando prejuízos para a organização ou entidade.</p>
<p>Concussão (Art.º 379.º)</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, se apropria de um valor ou bem patrimonial que não seja devido, e cuja existência decorra de um erro circunstancial ou que tenha sido por si deliberadamente induzido.</p>

Crime	Definição legal e quadro punitivo CÓDIGO PENAL	Exemplos
<p>Abuso de poder (Art.º 382.º)</p>	<p><i>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.</i></p>	<p>Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se prevalece do poder funcional de que dispõe para satisfação indevida de interesses próprios ou de terceiros.</p>
<p>Tráfico de influência (Art.º 335.º)</p>	<p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p>	<p>Quando alguém solicitar ou receber um bem ou valor material ou financeiro em troca de mover as suas influências junto de uma entidade ou serviço público tendo em vista um determinado propósito ilícito dessa entidade ou serviço.</p>
<p>Branqueamento (Art.º 368.º-A)</p>	<p>1 - ...</p> <p>2 - ...</p> <p><i>3 - Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal, é punido com pena de prisão até 12 anos.</i></p> <p><i>4 - Na mesma pena incorre quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos.</i></p> <p><i>5 - Incorre ainda na mesma pena quem, não sendo autor do facto ilícito típico de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade.</i></p> <p>6 - ...</p>	<p>Quando alguém procede de modo intencional para ocultar a origem ilícita de bens e valores patrimoniais, financeiros ou materiais.</p>

ANEXO 1.3

CRIMES DO ÂMBITO DO REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO (RGPC)

(D.L. n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro)

1.3.2

Regime penal de corrupção no setor privado

Crime	Definição legal e quadro punitivo Lei n.º 20/2008, de 21 de abril	Exemplos
Corrupção passiva no setor privado (Art.º 8.º)	<p><i>1 - O trabalhador do sector privado que, por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.</i></p> <p><i>2 - Se o ato ou omissão previsto no número anterior for idóneo a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, o agente é punido com pena de prisão de um a oito anos.</i></p>	Quando o funcionário de uma entidade ou organização particular solicita ou recebe um suborno, ou a sua promessa, em troca de tomar uma decisão que seja contrária aos seus deveres funcionais e que beneficie quem o subornou.

ANEXO 1.3

CRIMES DO ÂMBITO DO REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO (RGPC)

(D.L. n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro)

1.3.3

Infrações antieconómicas e contra a saúde pública

Crime	Definição legal e quadro punitivo Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro	Exemplos
<p>Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção (Art. 36.º)</p>	<p><i>1 - Quem obtiver subsídio ou subvenção:</i></p> <p><i>a) Fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexactas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção;</i></p> <p><i>b) Omitindo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão;</i></p> <p><i>c) Utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexactas ou incompletas; será punido com prisão de 1 a 5 anos e multa de 50 a 150 dias. 2 - Nos casos particularmente graves, a pena será de prisão de 2 a 8 anos.</i></p> <p><i>3 - Se os factos previstos neste artigo forem praticados em nome e no interesse de uma pessoa colectiva ou sociedade, exclusiva ou predominantemente constituídas para a sua prática, o tribunal, além da pena pecuniária, ordenará a sua dissolução.</i></p> <p><i>4 - A sentença será publicada.</i></p> <p><i>5 - Para os efeitos do disposto no n.º 2, consideram-se particularmente graves os casos em que o agente:</i></p> <p><i>a) Obtém para si ou para terceiros uma subvenção ou subsídio de montante consideravelmente elevado ou utiliza documentos falsos;</i></p> <p><i>b) Pratica o facto com abuso das suas funções ou poderes;</i></p> <p><i>c) Obtém auxílio do titular de um cargo ou emprego público que abusa das suas funções ou poderes.</i></p> <p><i>6 - Quem praticar os factos descritos nas alíneas a) e b) do n.º 1 com negligência será punido com prisão até 2 anos ou multa até 100 dias.</i></p> <p><i>7 - O agente será isento de pena se:</i></p> <p><i>a) Espontaneamente impedir a concessão da subvenção ou do subsídio;</i></p> <p><i>b) No caso de não serem concedidos sem o seu concurso, ele se tiver esforçado espontânea e seriamente para impedir a sua concessão.</i></p> <p><i>8 - Consideram-se importantes para a concessão de um subsídio ou subvenção os factos:</i></p>	<p>Aquele que deliberadamente apresentar elementos falsos ou incorretos em procedimento, tendo em vista a obtenção indevida de subsídio ou subvenção.</p>

Crime	Definição legal e quadro punitivo Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro	Exemplos
	<p>a) Declarados importantes pela lei ou entidade que concede o subsídio ou a subvenção;</p> <p>b) De que dependa legalmente a autorização, concessão, reembolso, renovação ou manutenção de uma subvenção, subsídio ou vantagem daí resultante.</p>	
<p>Fraude na Obtenção de crédito (Art.º 38.º)</p>	<p>1 - Quem ao apresentar uma proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições de um crédito destinado a um estabelecimento ou empresa:</p> <p>a) Prestar informações escritas inexatas ou incompletas destinadas a acreditá-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido;</p> <p>b) Utilizar documentos relativos à situação económica inexatos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens;</p> <p>c) Ocultar as deteriorações da situação económica entretanto verificadas em relação à situação descrita aquando do pedido de crédito e que sejam importantes para a decisão sobre o pedido; será punido com prisão até 3 anos e multa até 150 dias.</p> <p>2 - Se o agente, actuando pela forma descrita no número anterior, obtiver crédito de valor consideravelmente elevado, a pena poderá elevar-se até 5 anos de prisão e até 200 dias de multa.</p> <p>3 - No caso do número anterior, se o crime tiver sido cometido em nome e no interesse de pessoa colectiva ou sociedade, o tribunal poderá ordenar a dissolução destas.</p> <p>4 - O agente será isento de pena:</p> <p>a) Se espontaneamente impedir que o credor entregue a prestação pretendida;</p> <p>b) Se, no caso de a prestação não ter sido entregue sem o seu concurso, se tiver esforçado com anterioridade séria e espontaneamente para impedir a entrega.</p> <p>5 - A sentença será publicada.</p>	<p>Aquele que deliberadamente apresentar elementos falsos ou incorretos em procedimento, tendo em vista a obtenção indevida de crédito.</p>
<p>Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado (Art.º 37.º)</p>	<p>1 - Quem utilizar prestações obtidas a título de subvenção ou subsídio para fins diferentes daqueles a que legalmente se destinam será punido com prisão até 2 anos ou multa não inferior a 100 dias.</p> <p>2 - Com a mesma pena será punido quem utilizar prestação obtida a título de crédito bonificado para um fim diferente do previsto na linha de crédito determinada pela entidade legalmente competente.</p> <p>3 - A pena será a de prisão de 6 meses a 6 anos e multa até 200 dias quando os valores ou danos causados forem consideravelmente elevados.</p> <p>4 - Se os factos previstos neste artigo forem praticados reiteradamente em nome e no interesse de uma pessoa colectiva ou sociedade e o dano não tiver sido espontaneamente reparado, o tribunal ordenará a sua dissolução.</p> <p>5 - A sentença será publicada.</p>	<p>Aquele que deliberadamente der descaminho ou sentido diverso a subvenção ou subsídio que lhe tenha sido legalmente atribuída.</p>