



Código de Ética, Conduta e Prevenção da Corrupção



Índice

1-	NOTA INTRODUTÓRIA.....	3
2-	OBJETIVOS.....	4
3-	CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUTA E PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO	5
4-	ANEXOS	14



1- NOTA INTRODUTÓRIA

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

Constitui um instrumento de autorregulação e um compromisso de orientação assumido pelos trabalhadores, dirigentes, e demais colaboradores/as, da Caradonna, Lda.

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

A responsabilidade da Caradonna, Lda. para com o presente Código tem em consideração:

- A natureza e o âmbito da Caradonna, Lda.

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

- COMPROMISSO SOCIAL
- ÉTICA
- QUALIDADE
- RIGOR
- TRANSPARÊNCIA

2- OBJETIVOS

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

Assim, este Código visa a prossecução dos seguintes objetivos:

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

3- CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUTA E PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO

CAPÍTULO I

OBJETO E AMBITO DE APLICAÇÃO

Artigo 1.º

Objeto

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

Artigo 2.º

Âmbito de Aplicação

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

CAPÍTULO II

PRINCÍPIOS E NORMAS DE BOA CONDUTA

Artigo 3.º

Princípios Gerais

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

Artigo 4.º

Princípio da Legalidade

Os trabalhadores e dirigentes da Caradonna, Lda. devem atuar em conformidade com a lei e o direito, as normas regulamentares e em conformidade com os respetivos fins.

Artigo 5.º

Princípio da Integridade

Na sua atuação os trabalhadores e dirigentes da Caradonna, Lda. devem reger-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de caráter.

Artigo 6º

Princípio da Igualdade e Não Discriminação

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

Artigo 7º

Princípio da Colaboração e Boa-Fé

Os trabalhadores e dirigentes da Caradonna, Lda. devem colaborar com os trabalhadores, clientes e fornecedores segundo o princípio da Boa-fé, designadamente, prestando-lhes informações e/ou esclarecimentos de forma clara, simples, célere e cortês, e apoiar e estimular as suas iniciativas e receber as suas sugestões e informações.

Artigo 8.º

Justiça, Imparcialidade e Independência

Os trabalhadores e dirigentes da Caradonna, Lda. devem atuar de forma justa e imparcial, adotando no exercício das suas funções uma postura de neutralidade e independência face a eventuais interesses pessoais, familiares ou outros.

Artigo 9.º

Princípio da Competência e Responsabilidade

1. Os trabalhadores e dirigentes da Caradonna devem executar as suas funções ou atividades com zelo e eficiência, de forma dedicada e espírito crítico construtivo, empenhando-se na respetiva valorização profissional e atualização do conhecimento técnico, necessário ao bom desempenho das suas tarefas.
2. Devem estar conscientes de que o modo como exercem as suas funções tem reflexos na imagem da Caradonna, Lda., adotando uma conduta adequada a promover a confiança do público em geral, e organismos externos, na atuação do instituto.

Artigo 10.º

Princípio da Lealdade e Colaboração

1. No exercício da sua atividade, os trabalhadores da Caradonna, Lda. devem agir de forma leal, solidária e cooperante com os superiores hierárquicos, cumprindo as orientações emitidas, em razão do serviço e sob a forma legal, e respeitando os canais de comunicação hierárquicos estabelecidos.
2. Devem, ainda, promover um ambiente de trabalho saudável, adotando uma atitude de respeito mútuo e conciliatória na gestão de eventuais conflitos, abster-se de comportamentos hostis ou ofensivos, e facultar toda a informação necessária à realização do trabalho em equipa e ao desenvolvimento de atividades por parte de outros colegas.
3. Os trabalhadores da Caradonna, Lda. devem, também, contribuir para a criação de valor interno, designadamente, através da partilha de informação e/ou conhecimento adquirido no exercício das suas funções.

CAPÍTULO III

DEVERES E RESPONSABILIDADES

Artigo 11.º

Deveres

No exercício das suas funções, dirigentes e trabalhadores da Caradonna, Lda. devem:

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

CAPÍTULO IV

CONFLITO DE INTERESSES, INCOMPATIBILIDADES E IMPEDIMENTOS

Artigo 12.º

Conflitos de interesses

1. Considera-se que existe conflito de interesses quando dirigentes e universo de trabalhadores da Caradonna, Lda. se encontrem numa situação em virtude da qual se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão, .

3. Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se conflito de interesses, qualquer situação em que o/a dirigente, o trabalhador ou a trabalhadora de uma entidade adjudicante ou de uma entidade prestadora de serviços que age em nome da entidade adjudicante, que participe na preparação e na condução do procedimento de aquisição ou que possa influenciar os resultados do mesmo, tem direta ou indiretamente um interesse financeiro, económico ou outro interesse pessoal suscetível de comprometer a sua imparcialidade e independência no contexto do referido processo.

Artigo 13.º

Acumulação de Funções

1. Em caso de serem acumuladas outras atividades, remuneradas ou não remuneradas, deve proceder-se à comunicação à Administração ou Recursos Humanos para efeito de aferir a existência de conflitos de interesses e ou questões de segurança e de saúde

2. O departamento deverá disponibilizar, nos canais internos de comunicação , os procedimentos a observar para efeitos de pedidos de autorização, alteração e cessação de acumulação de funções.

Artigo 14.º

Ofertas

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

2. Para os efeitos do presente Código, entende-se que existe um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de bens de valor estimado igual ou superior a €150.

3. O valor das ofertas é contabilizado no cômputo de todas as ofertas de uma mesma pessoa, singular ou coletiva, no decurso de um ano civil.

Artigo 15º

Convites ou benefícios similares

1. Os dirigentes e trabalhadores da Caradonna, Lda. abstêm-se de aceitar, a qualquer título, convites de pessoas singulares e coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras, e de pessoas coletivas públicas estrangeiras, para assistência a eventos sociais, institucionais ou culturais, ou outros benefícios similares, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções, sem prejuízo do disposto nos nºs 3 e 4.

2. Entende-se que existe um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de convites ou outros benefícios similares com valor estimado superior a € 150.
3. Os dirigentes e trabalhadores da Caradonna, Lda., nessa qualidade convidados podem aceitar convites que lhes forem dirigidos para eventos oficiais ou de entidades públicas nacionais ou estrangeiras.
4. Os dirigentes e trabalhadores da Caradonna, Lda., que nessa qualidade sejam convidados, podem ainda aceitar quaisquer outros convites de entidades privadas até ao valor máximo, estimado, de € 150:
 - a) Que sejam compatíveis com a natureza institucional ou com a relevância de representação própria do cargo ou exercício da atividade; ou
 - b) Que configurem uma conduta socialmente adequada e conforme aos usos e costumes.

Artigo 16.º

Relações de trabalho

1. A Caradonna, Lda. deve proporcionar um bom ambiente organizacional, promovendo o trabalho em equipa e a partilha de conhecimentos, valorizando ainda o contributo individual.
2. As relações de trabalho devem basear-se, entre outras, na integridade, na lealdade, no respeito mútuo, e na partilha de informação e conhecimento e cooperação por forma a promover um clima saudável e de confiança.
3. Deve ser respeitado o trabalho de colegas, independentemente da área e carreira em que se inserem e das funções que desempenham, em consonância com os valores e objetivos da organização, aumentando a qualidade e a confiança nas relações.
4. Devem ser evitados os conflitos, cabendo ao universo de trabalhadores evitar situações geradoras de mal-estar.
5. Sendo necessário, caberá à chefia direta ou à Direção da Caradonna, Lda. a sua resolução, conforme a gravidade e/ou persistência do conflito.
6. A relação entre trabalhadores/as e dirigentes deve ser pautada bilateralmente por regras de natureza ética centradas na pessoa humana, que se traduzem no desempenho das atividades profissionais com integridade, lealdade, justiça e cooperação, adotando sempre um tratamento digno e respeitoso.
7. Situações de agressão física no trabalho devem ser reportadas e tratadas através dos canais internos existentes para tais efeitos.
8. Situações de assédio moral e/ou sexual no trabalho devem ser reportadas e tratadas através dos canais internos existentes para tais efeitos, nos termos definidos no Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho da Caradonna, Lda..

Artigo 16.º

Salvaguarda e Utilização de Recursos da Caradonna

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

Artigo 17.º

Relações com entidades fornecedoras

1. A Caradonna, Lda. aplica as suas medidas e práticas de conduta ética no relacionamento com os fornecedores.
2. A seleção de fornecedor3s deve processar-se em conformidade com o disposto nos procedimento de avaliação prévia .
3. Cabe aos trabalhadores que exerçam funções neste âmbito, informarem a chefia direta ou a direção da Caradonna, Lda. da existência de ligações a potenciais entidades fornecedoras, individuais ou coletivas, que envolvam cônjuges, parentes ou afins, de forma a permitir assegurar a transparência do processo.

Artigo 18.º

Relações com a Comunicação Social

1. Os trabalhadores da Caradonna, Lda. não podem fornecer informações à comunicação social, por iniciativa própria ou a pedido, sem que estejam mandatados prévias e superiormente.
2. Qualquer informação prestada pela Caradonna, Lda. aos meios de comunicação social deverá ser verdadeira e respeitar os princípios éticos referidos no presente Código.
3. Todas as informações à Comunicação Social devem ser validadas pela Administração

Artigo 19.º

Normas relativas a Atividades Políticas

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

CAPITULO V

SANÇÕES CRIMINAIS E DISCIPLINARES

Artigo 20º

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

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

a) Infrações criminais conforme artigos incluídos no Código Penal:

- Artigo 205.º - Abuso de confiança
- Artigo 234.º - Apropriação ilegítima
- Artigo 235.º - Administração danosa
- Artigo 256.º - Falsificação ou contrafação de documento
- Artigo 257.º - Falsificação praticada por funcionário
- Artigo 258.º - Falsificação de notação técnica
- Artigo 259.º - Danificação ou subtração de documento e notação técnica
- Artigo 335.º - Tráfico de influência
- Artigo 372.º - Recebimento ou oferta indevidos de vantagem
- Artigo 373.º - Corrupção passiva
- Artigo 374.º - Corrupção ativa
- Artigo 374.º- A - Agravamento
- Artigo 374.º- B - Dispensa ou atenuação de pena
- Artigo 375.º - Peculato
- Artigo 376.º - Peculato de uso
- Artigo 377.º - Participação económica em negócio
- Artigo 379.º - Concussão
- Artigo 381.º - Recusa de cooperação

- Artigo 382.º - Abuso de poder
- Artigo 383.º - Violação de segredo por funcionário
- Artigo 385.º - Abandono de Funções
- Artigo 386.º - Conceito de Funcionário

b) Artigo do Código do Processo Penal:

- Artigo 242.º - Denúncia obrigatória

c) Artigos da Lei 7/2009 de 12/2 – Código do Trabalho

Artigo 128º - Deveres do Trabalhador

Artigo 328º - Sanções disciplinares

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

CAPÍTULO VI

PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

Artigo 21º

Práticas de Corrupção e Infrações Conexas

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

CAPÍTULO VII

TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS

Artigo 22.º

Normas relativas à Proteção de Dados Pessoais

1. O tratamento de dados pessoais pela Caradonna, Lda. é feito de acordo com o definido na Política de Privacidade e Proteção de Dados da empresa
2. Todos os trabalhadores e dirigentes da Caradonna, Lda. são responsáveis por cumprir as normas relativas à proteção de dados pessoais, nomeadamente:
 - a) Guardar sigilo sobre os dados pessoais de terceiros de que tiverem conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas;
 - b) Aceder aos dados pessoais de terceiros apenas e quando os mesmos forem indispensáveis para o cumprimento das suas atividades;
 - c) Zelar pela segurança da informação que lhes foi confiada, impedindo o acesso não autorizado aos mesmos, a sua divulgação ou alteração;
 - d) Utilizar os dados pessoais de terceiros de acordo com as finalidades para as quais foram recolhidos, abstendo-se de os usar para outros fins alheios ao desempenho das suas funções;



e) Comunicar ao respetivo superior hierárquico qualquer incidente que provoque, ou possa provocar, uma violação de dados pessoais (destruição, perda, alteração, divulgação ou acesso não autorizados).

CAPÍTULO VIII

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 23.º

Revisão

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

Artigo 24.º

Publicidade

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

Artigo 25º

Comunicações obrigatórias

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

Artigo 26º

Entrada em Vigor

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

4- ANEXOS

Anexo 1 – Artigos Código Penal

Crimes e a previsão legal

Código Penal

SECÇÃO II - Falsificação de documentos

Artigo 256.º - Falsificação ou contrafação de documento

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

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

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

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

Artigo 335.º - Tráfico de influência

“1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira, é punido: a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável; b) Com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável. 2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas no número anterior: a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa; b) Para os fins previstos na alínea b), é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias. 3 - A tentativa é punível. 4 - É correspondentemente aplicável o disposto no artigo 374.º-B.”

CAPÍTULO - III Dos crimes contra a realização da justiça

Artigo 363.º - Suborno

“Quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a praticar os factos previstos nos artigos 359.º ou 360.º, sem que estes venham a ser cometidos, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.”

Artigo 368.º - A Branqueamento

“1 - Para efeitos do disposto nos números seguintes, consideram-se vantagens os bens provenientes da prática, sob qualquer forma de comparticipação, de factos ilícitos típicos puníveis com pena de prisão de duração mínima superior a seis meses ou de duração máxima superior a cinco anos ou, independentemente das penas aplicáveis, de factos ilícitos típicos de: a) Lenocínio, abuso sexual de crianças ou de menores dependentes, ou pornografia de menores; b) Burla informática e nas comunicações, extorsão, abuso de cartão de garantia ou de cartão, dispositivo ou dados de pagamento, contrafação de moeda ou de títulos equiparados, depreciação do valor de moeda metálica ou de títulos equiparados, passagem de moeda falsa de concerto com o falsificador ou de títulos equiparados, passagem de moeda falsa ou de títulos equiparados, ou aquisição de moeda falsa para ser posta em circulação ou de títulos equiparados; c) Falsidade informática, contrafação de cartões ou outros dispositivos de pagamento, uso de cartões ou outros dispositivos de pagamento contrafeitos, aquisição de cartões ou outros dispositivos de pagamento contrafeitos, atos preparatórios da contrafação, aquisição de cartões ou outros dispositivos de pagamento obtidos mediante crime informático, dano relativo a programas ou outros dados informáticos, sabotagem informática, acesso ilegítimo, interceção ilegítima ou reprodução ilegítima de programa protegido; d) Associação criminosa; e) Terrorismo; f) Tráfico de estupefacientes e substâncias psicotrópicas; g) Tráfico de armas; h) Tráfico de pessoas, auxílio à imigração ilegal ou tráfico de órgãos ou tecidos humanos; i) Danos contra a natureza, poluição, atividades perigosas para o ambiente, ou perigo relativo a animais ou vegetais; j) Fraude fiscal ou fraude contra a segurança social; k) Tráfico de influência, recebimento indevido de vantagem, corrupção, peculato, participação económica em negócio, administração danosa em unidade económica do setor público, fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, ou corrupção com prejuízo do comércio internacional ou no setor privado; l) Abuso de informação privilegiada ou manipulação de mercado; m) Violação do exclusivo da patente, do modelo de utilidade ou da topografia de produtos semicondutores, violação dos direitos exclusivos relativos a desenhos ou modelos, contrafação, imitação e uso ilegal de marca, venda ou ocultação de produtos ou fraude sobre mercadorias. 2 - Consideram-se igualmente vantagens os bens obtidos através dos bens referidos no número anterior. 3 - Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal, é punido com pena de prisão até 12 anos. 4 - Na mesma pena incorre quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos. 5 - Incorre ainda na mesma pena quem, não sendo autor do facto ilícito típico de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade. 6 - A punição pelos crimes previstos

nos nº 3 a 5 tem lugar ainda que se ignore o local da prática dos factos ilícitos típicos de onde provenham as vantagens ou a identidade dos seus autores, ou ainda que tais factos tenham sido praticados fora do território nacional, salvo se se tratar de factos lícitos perante a lei do local onde foram praticados e aos quais não seja aplicável a lei portuguesa nos termos do artigo 5.º 7 - O facto é punível ainda que o procedimento criminal relativo aos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens depender de queixa e esta não tiver sido apresentada. 8 - A pena prevista nos n.os 3 a 5 é agravada em um terço se o agente praticar as condutas de forma habitual ou se for uma das entidades referidas no artigo 3.º ou no artigo 4.º da Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto, e a infração tiver sido cometida no exercício das suas atividades profissionais. 9 - Quando tiver lugar a reparação integral do dano causado ao ofendido pelo facto ilícito típico de cuja prática provêm as vantagens, sem dano ilegítimo de terceiro, até ao início da audiência de julgamento em 1.ª instância, a pena é especialmente atenuada. 10 - Verificados os requisitos previstos no número anterior, a pena pode ser especialmente atenuada se a reparação for parcial. 11 - A pena pode ser especialmente atenuada se o agente auxiliar concretamente na recolha das provas decisivas para a identificação ou a captura dos responsáveis pela prática dos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens. 12 - A pena aplicada nos termos dos números anteriores não pode ser superior ao limite máximo da pena mais elevada de entre as previstas para os factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens.”

Artigo 369.º - Denegação de justiça e prevaricação

“1 - O funcionário que, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contraordenação ou disciplinar, conscientemente e contra direito, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar acto no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 120 dias. 2 - Se o facto for praticado com intenção de prejudicar ou beneficiar alguém, o funcionário é punido com pena de prisão até 5 anos. 3 - Se, no caso do n.º 2, resultar privação da liberdade de uma pessoa, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos. 4 - Na pena prevista no número anterior incorre o funcionário que, sendo para tal competente, ordenar ou executar medida privativa da liberdade de forma ilegal, ou omitir ordená-la ou executá-la nos termos da lei. 5 - No caso referido no número anterior, se o facto for praticado com negligência grosseira, o agente é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa.”

Artigo 372.º - Recebimento ou oferta indevidos de vantagem

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

Artigo 373.º - Corrupção passiva

“1 - O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a

prática de um qualquer 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.”

Artigo 374.º - Corrupção activa

“1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial com o fim indicado no n.º 1 do artigo 373.º, é punido com pena de prisão de um a cinco anos. 2 - Se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º, o agente é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias. 3 - A tentativa é punível.”

SECÇÃO - II Do peculato

Artigo 375.º - Peculato

“1 - O funcionário que ilegítimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal. 2 - Se os valores ou objectos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa. 3 - Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objectos referidos no n.º 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

SECÇÃO III - Do abuso de autoridade

Artigo 379.º - Concussão

“1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal. 2 - Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.”

Artigo 382.º - Abuso de poder

“O funcionário que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.”

Lei 20/2008

CAPÍTULO II

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

Artigo 8.º - Corrupção passiva no sector privado

“1 - O trabalhador do sector privado que, por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para um qualquer acto ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais é punido com pena de prisão até dois anos ou com pena de multa.

2 - Se o acto ou omissão previsto no número anterior for idóneo a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, o agente é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.”

Artigo 9.º - Corrupção activa no sector privado

“1 - Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a pessoa prevista no artigo anterior, ou a terceiro com conhecimento daquela, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para prosseguir o fim aí indicado é punido com pena de prisão até um ano ou com pena de multa.

2 - Se a conduta prevista no número anterior visar obter ou for idónea a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, o agente é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.”

DL 28/84

SUBSECÇÃO II

Crimes contra a economia

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

1 - Quem obtiver subsídio ou subvenção:

a) 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;

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

c) Utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexactas ou incompletas; será punido com prisão de 1 a 5 anos e multa de 50 a 150 dias.

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

3 - Se os factos previstos neste artigo forem praticados em nome e no interesse de uma pessoa colectiva ou sociedade, exclusiva ou predominantemente constituídas para a sua prática, o tribunal, além da pena pecuniária, ordenará a sua dissolução.

4 - A sentença será publicada.

5 - Para os efeitos do disposto no n.º 2, consideram-se particularmente graves os casos em que o agente:

a) Obtém para si ou para terceiros uma subvenção ou subsídio de montante consideravelmente elevado ou utiliza documentos falsos;

b) Pratica o facto com abuso das suas funções ou poderes;

c) Obtém auxílio do titular de um cargo ou emprego público que abusa das suas funções ou poderes.

6 - Quem praticar os factos descritos nas alíneas a) e b) do n.º 1 com negligência será punido com prisão até 2 anos ou multa até 100 dias.

7 - O agente será isento de pena se:

a) Espontaneamente impedir a concessão da subvenção ou do subsídio;

b) No caso de não serem concedidos sem o seu concurso, ele se tiver esforçado espontânea e seriamente para impedir a sua concessão.

8 - Consideram-se importantes para a concessão de um subsídio ou subvenção os factos:

a) Declarados importantes pela lei ou entidade que concede o subsídio ou a subvenção;

b) De que dependa legalmente a autorização, concessão, reembolso, renovação ou manutenção de uma subvenção, subsídio ou vantagem daí resultante.

Artigo 37.º (Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado)

1 - Quem utilizar prestações obtidas a título de subvenção ou subsídio para fins diferentes daqueles a que legalmente se destinam será punido com prisão até 2 anos ou multa não inferior a 100 dias.

2 - Com a mesma pena será punido quem utilizar prestação obtida a título de crédito bonificado para um fim diferente do previsto na linha de crédito determinada pela entidade legalmente competente.

3 - A pena será a de prisão de 6 meses a 6 anos e multa até 200 dias quando os valores ou danos causados forem consideravelmente elevados.

4 - Se os factos previstos neste artigo forem praticados reiteradamente em nome e no interesse de uma pessoa colectiva ou sociedade e o dano não tiver sido espontaneamente reparado, o tribunal ordenará a sua dissolução.

5 - A sentença será publicada.

Artigo 38.º (Fraude na obtenção de crédito)

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

- a) Prestar informações escritas inexactas ou incompletas destinadas a acreditar-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido;
- b) Utilizar documentos relativos à situação económica inexactos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens;
- c) Ocultar as deteriorações da situação económica entretanto verificadas em relação à situação descrita aquando do pedido de crédito e que sejam importantes para a decisão sobre o pedido;

será punido com prisão até 3 anos e multa até 150 dias.

2 - Se o agente, actuando pela forma descrita no número anterior, obtiver crédito de valor consideravelmente elevado, a pena poderá elevar-se até 5 anos de prisão e até 200 dias de multa.

3 - No caso do número anterior, se o crime tiver sido cometido em nome e no interesse de pessoa colectiva ou sociedade, o tribunal poderá ordenar a dissolução destas.

4 - O agente será isento de pena:

- a) Se espontaneamente impedir que o credor entregue a prestação pretendida;
- b) Se, no caso de a prestação não ter sido entregue sem o seu concurso, se tiver esforçado com anterioridade séria e espontaneamente para impedir a entrega.

5 - A sentença será publicada.

ANEXO 2 – Quadro de infrações disciplinares para o setor privado e correspondente quadro sancionatório

QUADRO DE INFRAÇÕES DISCIPLINARES NO SETOR PRIVADO

Violação dos deveres previstos no art.º 128º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as subsequentes alterações) – a que podem / devem ser acrescidos outros eventuais deveres especiais ou deontológicos que estejam consagrados para determinados setores ou atividades

Deveres do trabalhador

Artigo 128.º Deveres do trabalhador

1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
- f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- h) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa; i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 - O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos. Outros deveres especiais (a acrescer quando existam)

Quadro de sanções disciplinares legalmente previstas para a violação dos deveres

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.