



emas

EMPRESA MUNICIPAL DE ÁGUA
E SANEAMENTO DE BEJA, E.M.

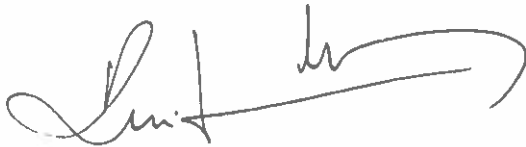
CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

www.emas-beja.pt

H. Alf
0.7.3

Controlo de Versões		
Versão	Descrição	Aprovação/Data
1	Código de Ética e Conduta	fl. 14.0625

APRESENTADO EM REUNIÃO
DE 17 Jan. DE 2025 TENDO
SIDO RESOLVIDO: APROVAR.


Foi lido e aprovado
fl.

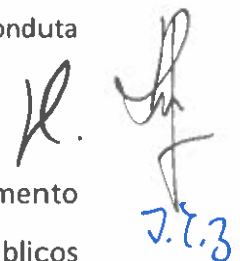
H. J. J. J.
J. J. J. J.

Índice

1. Enquadramento.....	5
1.1. Missão.....	5
1.2. Visão	5
1.3. Valores Éticos.....	5
2. Objeto	7
3. Âmbito de Aplicação	7
4. Objetivos	8
5. Responsabilidade Social.....	8
6. Normas de Conduta	8
6.1. Respeito pela Lei e pela Regulação	8
6.2. Relacionamento com a Comunicação Social	9
6.3. Relacionamento entre Colaboradores	9
6.4. Relacionamento com Clientes, Fornecedores e outras Entidades	9
6.5. Relacionamento com as Entidades Reguladoras e de Fiscalização	10
6.6. Governo da Sociedade	10
6.7. Relacionamento Institucional com outras Entidades.....	10
6.8. Comportamento Não-Discriminatório.....	10
6.9. Atividades Políticas e Sindicais	11
6.10. Recurso a atividades ilegais e ilícitas	11
6.11. Utilização de Recursos da Empresa.....	11
6.12. Confidencialidade e Sigilo Profissional	11
6.13. Atividades Externas	12
6.14. Acumulação de Funções.....	12
6.15. Concorrência.....	12
6.16. Conflito de Interesses.....	13
7. Segurança no Trabalho.....	13
8. Compromisso Ambiental	14
9. Responsabilidade Social e Desenvolvimento Sustentável	14
10. Ofertas, donativos e hospitalidades	14
11. Incumprimento do Código de Ética e Conduta	14
12. Corrupção e Infrações Conexas	15
13. Responsável pelo Cumprimento Normativo.....	16
14. Canal de Denúncia Interna	16

15. Publicitação do Código de Ética e Conduta.....	17
Anexos.....	18

 
J.T.Z.



R.
J.T.Z.

1. Enquadramento

A EMAS de Beja, E.M. posiciona-se nas áreas de abastecimento de água e saneamento de águas residuais, cabendo-lhe o exclusivo da gestão e exploração dos sistemas públicos de distribuição de água para consumo doméstico, bem como a gestão e exploração dos sistemas públicos de drenagem e tratamento de águas residuais e pluviais, assim como a gestão e conservação das linhas de água em meio urbano no Concelho de Beja.

Missão

Conceber, construir e explorar as infraestruturas de abastecimento de água e saneamento, assim como a gestão das águas pluviais e das linhas de água, num quadro de sustentabilidade económica, social e ambiental, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida dos cidadãos e para o desenvolvimento socioeconómico da região.

1.1. Visão

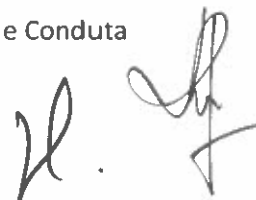
Ser uma empresa de referência no contexto regional e nacional no setor da água, em termos da qualidade do serviço prestado, e um parceiro ativo para o desenvolvimento sustentável da região.

1.2. Valores Éticos

Os colaboradores da EMAS, no desempenho das suas funções e no âmbito das suas competências, deverão pautar a sua ação pelos seguintes valores:

Integridade

- procurar as melhores soluções para a empresa, independentemente de outros interesses;
- seguir um comportamento de práticas anti -corrupção/suborno;
- garantir a confidencialidade (quando exigida).



2.7.3.

Rigor

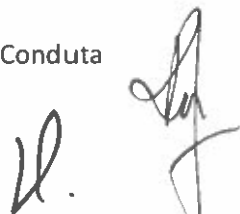
- respeitar a legalidade e regulamentos internos;
- tomar decisões com racionalidade económica;
- proteger o património da empresa
- desenvolver comportamentos que evitem conflitos de interesses com a empresa;
- não tirar partido de vantagens negociais no relacionamento com entidades terceiras.

Lealdade, justiça e equidade

- cumprir e fazer cumprir as normas estabelecidas pela EMAS;
- manter a isenção e objetividade da análise;
- não exercer atividades externas que possam interferir com o seu desempenho na EMAS;
- ser coerente na prática dos valores e princípios.

Responsabilidade

- agir com justiça e equidade;
- adotar atitudes e medidas que promovam o desenvolvimento sustentável;
- respeitar as normas e convenções respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- não tomar atitudes ou ter comportamentos que prejudiquem a Empresa;
- combater situações que possam pôr em causa a imagem e o prestígio da Empresa;
- desenvolver uma consciência ambiental, de segurança e de responsabilidade social;
- partilhar conhecimento e informação.



J. T. Z.

Dignidade

- respeitar as normas e convenções nacionais e internacionais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- desenvolver comportamentos não discriminatórios de âmbito social;
- não tomar atitudes ou ter comportamentos que afetem negativamente a imagem da Empresa;
- denunciar situações que possam colocar em causa a imagem / prestígio da empresa.

Aprendizagem e desenvolvimento

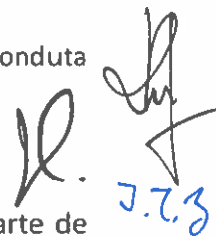
- motivação e valorização dos colaboradores;
- aprendizagem contínua;
- capacidade de trabalhar em equipa e de adaptação à mudança.

2. Objeto

O Código de Ética e Conduta, doravante designado como Código, formaliza o referencial ético da EMAS, através de um conjunto de valores, princípios de atuação e normas que, em complemento das demais disposições legais e regulamentares devem ser adotadas por toda a Empresa, consolidando uma cultura de integridade e transparência nas suas relações com as partes interessadas (clientes, fornecedores, entidades públicas, Conselho de Administração e os próprios trabalhadores da EMAS).

3. Âmbito de Aplicação

O código aplica-se a todos os colaboradores, membros de órgãos sociais da Empresa, pessoas em regime de estágio, bem como outras em funções de representação do grupo, independentemente do seu vínculo laboral, função ou posição hierárquica que ocupem.


J.T.S.

4. Objetivos

- Garantir a prática de conduta profissional de elevado padrão moral por parte de todos os colaboradores da EMAS.
- Promover ainda mais a relação de confiança da Empresa e partes interessadas, reduzindo a subjetividade das interpretações sobre ética, transparência e integridade.
- Ser uma referência no que concerne ao padrão de conduta exigível no relacionamento da Empresa com terceiros.

5. Responsabilidade Social

A Responsabilidade Social da EMAS assenta em duas vertentes:

- uma interna relacionada com a gestão dos recursos humanos, a higiene, a segurança e saúde no trabalho, a gestão da mudança e a gestão do impacto ambiental;
- uma externa que envolve a rede das comunidades locais, os fornecedores e a gestão ambiental. Estas duas vertentes interagem e resumem as áreas de atuação social responsável da empresa, o seu comportamento para com os colaboradores e o ambiente e o seu relacionamento com os fornecedores e clientes e com a comunidade em geral.

6. Normas de Conduta

6.1. Respeito pela Lei e pela Regulação

Os colaboradores devem respeitar todas as normas legais e regulamentares aplicáveis à atividade da Empresa.



J.T.Z.

6.2. Relacionamento com a Comunicação Social

No relacionamento com a comunicação social, a EMAS, através dos meios adequados, assegurará informação completa, coerente, verdadeira, transparente e em tempo útil.

Em questões relacionadas com as atividades e a imagem pública da EMAS, os colaboradores, enquanto tal, devem abster-se de conceder entrevistas ou fornecer informações, exceto quando mandatados para o efeito.

6.3. Relacionamento entre Colaboradores

No exercício das suas funções, os colaboradores da EMAS Beja, devem ser responsáveis e cooperativos, privilegiando o bom ambiente e o trato pessoal entre si.

No seu relacionamento profissional, os colaboradores da EMAS devem promover a troca de informação e a cooperação e fomentar o espírito de equipa. Os colaboradores que, por qualquer forma, contribuam para a tomada de decisão devem ser solidários com o decisor, assumir as suas responsabilidades e manter-se solidários na execução da decisão.

6.4. Relacionamento com Clientes, Fornecedores e outras Entidades

Os colaboradores da EMAS, no seu relacionamento com os clientes, fornecedores e público em geral, devem evidenciar elevado profissionalismo, respeito, honestidade, boa fé e cortesia no trato, atuando de forma a assegurar um serviço de qualidade.

A EMAS de Beja, E.M. compromete-se a fazer cumprir todos os compromissos/normas definidos contratualmente.

A escolha de fornecedores ou prestadores de serviços deve ser efetuada com base nas boas regras e critérios de mercado, não deixando também de garantir que estes partilham e cumprem os princípios éticos e os valores defendidos pela EMAS de Beja.

As relações entre os colaboradores da EMAS e os seus clientes, fornecedores e outras entidades deverão sempre ser pautadas pela afabilidade, profissionalismo e padrões que honrem os princípios e os valores que caracterizam a Empresa.


J.J.Z.

6.5. Relacionamento com as Entidades Reguladoras e de Fiscalização

A administração da EMAS de Beja, E.M. assume o compromisso de colaboração com as entidades de regulação, supervisão e fiscalização, satisfazendo as solicitações que lhes forem dirigidas e não assumindo nem incentivando qualquer conduta que possa impedir o exercício das competências atribuídas a essas autoridades.

6.6. Governo da Sociedade

A Administração da EMAS deve ser exercida com rigor, zelo e transparência na gestão, em observância dos mais elevados padrões de bom governo das sociedades.

A administração da empresa obriga-se, igualmente, a difundir e divulgar as normas, do governo da sociedade, em vigor, por todos os seus colaboradores, bem como as suas eventuais alterações e adaptações posteriores.

6.7. Relacionamento Institucional com outras Entidades

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

6.8. Comportamento Não-Discriminatório

A EMAS Beja reprovava qualquer forma de discriminação, seja em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas,

instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual, condenando ainda qualquer forma de assédio, de conduta verbal ou física de humilhação, de coação ou de ameaça.



2.73.

6.9. Atividades Políticas e Sindicais

No exercício de atividades político-partidárias ou sindicais, os colaboradores da Empresa devem respeitar os princípios constitucionais e o quadro legal aplicável.

6.10. Recurso a atividades ilegais e ilícitas

O recurso a meios ou atividades ilegais ou ilícitas por parte de um colaborador, com ou sem objetivo de retirar benefícios a título próprio ou para terceiros, é condenado pela administração da EMAS de Beja, E.M., sendo objeto de procedimento disciplinar ou outro legal.

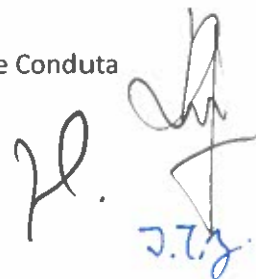
6.11. Utilização de Recursos da Empresa

Os recursos da EMAS de Beja, E.M. devem ser utilizados de forma eficiente, com vista à prossecução dos objetivos definidos e não para fins pessoais, devendo os colaboradores zelar pela proteção e bom estado de conservação do património da empresa a que se encontram alocados e procurando sempre maximizar a sua produtividade.

6.12. Confidencialidade e Sigilo Profissional

O sigilo profissional aplica-se a todos os colaboradores, especialmente nas situações em que a informação não deva ser do conhecimento do público em geral.

Os colaboradores da empresa devem sempre atuar com reserva em relação a factos e informações a que tenham acedido durante o exercício das suas funções


J.T.

6.13. Atividades Externas

Os colaboradores da empresa devem empenhar-se na defesa dos interesses da Empresa, sendo de propriedade da empresa os resultados do seu trabalho.

Os colaboradores da EMAS, respeitando o quadro legal e os normativos internos definidos, não podem exercer atividades que sejam incompatíveis e/ou suscetíveis de gerar conflitos de interesses.

Atividades profissionais que não concorram com o tempo a ser dedicado à empresa e que não gerem conflito de interesses devem ser comunicadas à Unidade de Recursos Humanos.

6.14. Acumulação de Funções

Os colaboradores não podem acumular funções ou atividades que sejam:

- Legalmente consideradas incompatíveis com as funções desenvolvidas na Empresa;
- Realizadas em horário sobreposto, ainda que parcialmente, ao das funções desenvolvidas;
- Comprometam a isenção e a imparcialidade exigidas pelo desempenho das funções desenvolvidas.

No exercício de funções autorizadas, os colaboradores não podem praticar quaisquer atos contrários aos interesses da Empresa ou que possam conflitar com a missão, comprometendo-se a solicitar a cessação imediata do exercício da função ou atividade acumulada, no caso de ocorrer, subsequentemente, conflito, real ou potencial, presente ou futuro.

6.15. Concorrência


J.J.J.
H.

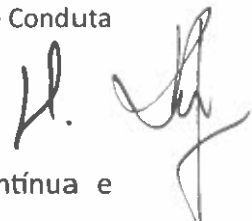
Os colaboradores devem cumprir os critérios de mercado, não usando formas de concorrência desleal, nomeadamente através de acordos ou fixação de preços, de cumplicidades destinadas à obtenção de vantagens sobre os concorrentes, assim como a obtenção de informações comerciais através de meios ilegais.

6.16. Conflito de Interesses

Os colaboradores da EMAS têm a responsabilidade de evitar qualquer situação suscetível de originar, direta ou indiretamente, um conflito de interesses com a EMAS. Entende-se haver conflito de interesses sempre que um colaborador, pelo exercício das suas funções, puder influenciar uma decisão em que tenha direta ou indiretamente interesse pessoal de que possa retirar potencial vantagem para si próprio, para familiares ou amigos. Sempre que for previsível a ocorrência de tais situações, o colaborador deve informar o seu superior hierárquico da sua suspeição, com o objetivo de assegurar o desempenho imparcial, objetivo e transparente. Os colaboradores devem abster-se de utilizar de forma abusiva qualquer informação privilegiada que obtenham por virtude das suas funções.

7. Segurança no Trabalho

A EMAS garante o cumprimento das normas de segurança, saúde, higiene e bem-estar no local de trabalho. O cumprimento das regras de segurança é uma obrigação de todos, sendo dever dos colaboradores da empresa informar atempadamente os seus superiores hierárquicos ou os serviços responsáveis da ocorrência de qualquer situação irregular suscetível de poder comprometer a segurança das pessoas, instalações ou equipamentos da sua empresa.


2.7.3

8. Compromisso Ambiental

Os colaboradores da EMAS de Beja, E.M. devem contribuir de forma contínua e sistemática, para o desenvolvimento sustentável e para a preservação dos recursos ambientais, privilegiando a aplicação de técnicas não poluentes, de monitorização ambiental e de racionalidade energética, entre outras.

9. Responsabilidade Social e Desenvolvimento Sustentável

A administração e os colaboradores da empresa obrigam-se ao exercício de práticas que contribuem para o progresso e bem-estar nas comunidades e para a requalificação ambiental da região, melhorando a qualidade de vida dos cidadãos, contribuindo de forma decisiva para a sustentabilidade ambiental, económica e social.

10. Ofertas, donativos e hospitalidades

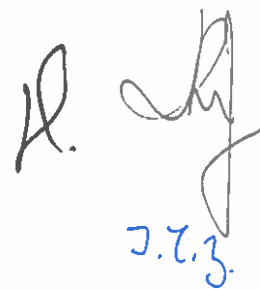
Os colaboradores devem opor-se ativamente a todas as formas de corrupção, ativa ou passiva, tendo especial atenção a quaisquer formas de pagamentos, favores e cumplicidades que possam induzir a criação de vantagens ilícitas, que constituem formas subtis de corrupção, tais como ofertas ou recebimentos de clientes ou fornecedores.

11. Incumprimento do Código de Ética e Conduta

É da responsabilidade de cada colaborador assegurar o total cumprimento de todos os termos deste Código e solicitar orientação/informação à hierarquia quando se revelar necessário. Qualquer falha no cumprimento dos termos descritos pode resultar na aplicação de processos disciplinares, bem como despedimento e no extremo procedimentos legais ou sanções criminais.

O incumprimento do disposto no presente Código, bem como na lei vigente, poderá implicar para o colaborador:

A instauração de um processo disciplinar e a consequente aplicação de sanções disciplinares, a determinar consoante seja o caso e após averiguação dos fatos:



- Repreensão;
- Repreensão registada;
- Sanção Pecuniária;
- Perda de dias de férias;
- Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- Despedimento sem direito a indemnização ou compensação.

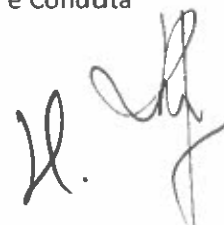
A aplicação de sanções criminais (podem ir desde multa a pena de prisão) pela prática de crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, como previsto no Código Penal Português.

O disposto neste Código não afasta nem prejudica outras formas de responsabilidade, designadamente criminal, disciplinar ou financeira, nos termos da lei.

Por cada infração, é elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar, nomeadamente no âmbito do sistema de controlo interno.

12. Corrupção e Infrações Conexas

Entende-se por corrupção e infrações conexas os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, previstos no Código Penal, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual, na Lei n.º 34/87, de 16 de julho, na sua redação atual, no Código de Justiça Militar, aprovado em anexo à Lei n.º 100/2003, de 15 de novembro, na Lei n.º 50/2007, de 31 de agosto, na sua redação atual, na Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, na sua redação atual, e no Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro, na sua redação atual. De referir que ficam, igualmente, abrangidas as versões dos referidos diplomas em vigor, assim como, futuros diplomas que regulem matérias a considerar neste contexto.


J.7.3.

13. Responsável pelo Cumprimento Normativo

A designação de um Responsável pelo Cumprimento Normativo, prevista no artigo 5º do RGPC, indica que este tem como responsabilidade garantir e controlar a aplicação do programa de cumprimento normativo, incluindo o Plano de Prevenção de Riscos.

O Responsável pelo Cumprimento Normativo designado pela Empresa, monitoriza e controla a execução do Programa de Cumprimento Normativo, de modo independente, permanente e com autonomia decisória, dispondo de acesso à informação interna e aos recursos técnicos e humanos necessários ao exercício das suas funções.

O Responsável pelo Cumprimento Normativo deverá prestar todos os esclarecimentos necessários sobre a aplicação do Código de Ética e Conduta e promoverá a realização de auditorias internas regulares para avaliação do cumprimento do mesmo.

14. Canal de Denúncia Interna

Os colaboradores devem comunicar práticas ou ações que possam ser consideradas inapropriadas de acordo com o presente código, ao seu superior hierárquico.

As Denúncias podem ser realizadas, ao abrigo da lei, na plataforma que se encontra disponível no site institucional, através do link <https://channel.whistleon.com/emas>.

Todos os relatos e denúncias serão devidamente investigados e receberão o tratamento adequado.

A Empresa proíbe qualquer tipo de retaliação contra seja quem for o colaborador em virtude de comunicações feitas de boa fé e assegura os direitos da pessoa incriminada.

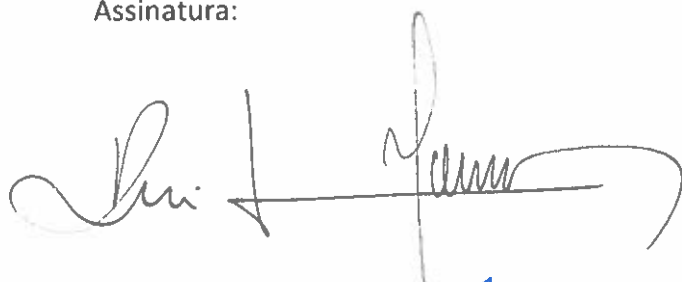
Por cada infração cometida, relativamente ao Código de Ética e Conduta, o Responsável pelo Cumprimento Normativo deverá elaborar um relatório no qual conste a identificação das regras violadas, a sanção aplicada e as medidas adotadas ou a adotar pela Empresa, no âmbito do seu sistema de controlo interno.

15. Publicitação do Código de Ética e Conduta

O presente Código, após a sua aprovação, será devidamente comunicado dentro dos 10 dias previstos na lei 109-E/2021, internamente através (envio por email, afixado em zonas comuns), externamente no site oficial da EMAS Beja e partilhado na plataforma RGPC.

Data: 17.06.21

Assinatura:



José António Gomes
H.

Anexos

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
J.T.Z.



QUADRO DE INFRAÇÕES DISCIPLINARES NO SETOR PRIVADO	
Violação dos deveres previstos no art.º 128.º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as subseqüentes 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 ações 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 acrescentar 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 infrações 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 infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias;	
4 - Sempre que o justificarem 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.	

23.2

QUADRO DOS CRIMES DO ÂMBITO DO REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO
previstos no art.º 3º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro

ANEXO 3.1

Crimes previstos pelo Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março (Código Penal) com a subseqüentes alterações aplicável a funcionários e 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 (ver no final da tabela a norma interpretativa sobre o conceito de funcionário para efeito de aplicação da lei penal)

Crime	Definição legal e quadro punitivo	Exemplos ilustrativos de situações práticas
Corrupção (art.º 373º)	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. 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.	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 372º)	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.	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 375º)	1 - O funcionário que ilegalmente 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, ampenhar 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.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se apropria de bens ou valores patrimoniais pertencentes à organização onde exerce funções
Peculato de uso (art.º 376º)	1 - O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias. 2 - Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afectado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias	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

[Handwritten signatures and initials]
J.F.3



Participação económica em negócio (art.º 377º)	1 - O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos. 2 - O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de 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. 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.	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
Concussão (art.º 379º)	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.	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
Abuso de poder (art.º 382º)	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.	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
Tráfico de influência (art.º 335º)	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.	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
Branqueamento (art.º 368º A)	1 - ... 2 - ... 3 - Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indirectamente, 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 reacção 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 provém as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade. 6 - ...	Quando alguém procede de modo intencional para ocultar a origem ilícita de bens e valores patrimoniais, financeiros ou materiais <i>Handwritten signature and date 17.3</i>

QUADRO DOS CRIMES DO ÂMBITO DO REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO previstos no art.º 3º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro			
ANEXO 3.5			
Crimes previstos na Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, com as subsequentes alterações (novo regime penal de corrupção no comércio internacional e no setor privado)			
Crime	Definição legal e quadro punitivo	Exemplos de situações práticas	
Corrupção com prejuízo do comércio internacional (art.º 7º)	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 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. 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.	Quando um funcionário de uma entidade ou organização internacional solicita ou recebe um suborno, ou a sua promessa, em troca de tomar uma decisão, no âmbito das suas funções, que beneficie quem o subornou e em procedimento de comércio internacional	
Corrupção no setor privado (art.º 8º)		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	

2.2.2

