

# CÓDIGO DE CONDUTA ANTICORRUPÇÃO

Centro Hospitalar Universitário do Algarve, E.P.E.

## PREÂMBULO

O Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) foi criado pelo Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC) e assume a natureza de entidade administrativa independente, com personalidade jurídica de direito público e poderes de autoridade, dotada de autonomia administrativa e financeira.

Tem por missão a promoção da transparência e da integridade na ação pública e a garantia da efetividade de políticas de prevenção da corrupção e de infrações conexas.

Por sua vez, o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC) adota e implementa um programa de cumprimento normativo a fim de prevenir, detetarem e sancionarem atos de corrupção e infrações conexas e prevê a adoção de um código de conduta *“que estabeleça o conjunto de princípios, valores e regras de atuação de todos os dirigentes e trabalhadores em matéria de ética profissional, tendo em consideração as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e os riscos de exposição da entidade a estes crimes”*.

O Centro Hospitalar Universitário do Algarve (CHUA), E.P.E. é uma entidade pública inserida no seio do Serviço Nacional de Saúde (SNS), dotado de personalidade jurídica, com autonomia administrativa, financeira e património próprio, tendo como missão garantir e promover a prestação de cuidados de saúde diferenciados aos 16 concelhos do Algarve, garantindo a segurança da saúde de todos os que habitam ou visitam a região.

A nossa prestigiada Instituição repudia, em absoluto a prática de qualquer conduta, que de forma direta ou indireta possa estar relacionada com a prática de atos de corrupção, em todas as suas formas, pautando a sua atuação por princípios de responsabilidade de exigência, de respeito e de cumprimento pela lei.

Neste enquadramento, o Conselho de Administração do Centro Hospitalar Universitário do Algarve (CHUA), E.P.E. aprovou uma política anticorrupção, ferramenta esta essencial para impedir que quer no seio da nossa Instituição quer com as entidades com quem nos relacionamos incorram em práticas contrárias à lei, aos princípios éticos e de conduta.

Enquadrando-se o Centro Hospitalar Universitário do Algarve (CHUA), E.P.E. nas entidades abrangidas pelo Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), o seu Conselho de Administração, ao abrigo da parte final da alínea h) do nº 1 do artigo 21º da Lei-Quadro dos

Institutos Públicos, aprovada pela Lei nº 3/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, aprova o presente Código de Conduta, sob os seguintes princípios:

- Dar a conhecer aos seus trabalhadores e aos demais interessados, um conjunto de princípios, valores e regras pelos quais devem pautar a sua atuação, tendo em conta as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas;
- Fomentar relações crescentes de confiança entre colaboradores, utentes e fornecedores de forma a reforçar os elementos identitários da cultura do Centro Hospitalar Universitário do Algarve (CHUA), E.P.E.;
- Clarificar, junto dos trabalhadores, as regras de conduta que os mesmos devem observar, através das suas decisões, comportamentos e atitudes, de forma contínua e escrupulosa, tanto nas suas relações recíprocas, como nas relações que, em nome do Centro Hospitalar Universitário do Algarve (CHUA), E.P.E., estabelecem com terceiros;
- Assegurar perante outros, que o Centro Hospitalar Universitário do Algarve (CHUA), E.P.E. cumpre os deveres de supervisão e controlo da sua atividade estabelecendo medidas adequadas para prevenir e reduzir o risco de prática de crimes de corrupção e que exerce os deveres de vigilância e controlo visando evitar más condutas que impliquem responsabilidade criminal para a Instituição;
- Identificar as sanções disciplinares e criminais que podem ser aplicadas em caso de incumprimento das regras de conduta.

## PARTE GERAL

### Título I – ENQUADRAMENTO

#### Artigo 1º - Objeto

O Código de Conduta Anticorrupção do Centro Hospitalar Universitário do Algarve, doravante designado por CHUA, estabelece um conjunto de princípios, valores e regras ético-profissionais, tendo em conta as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e riscos de exposição da instituição a estes riscos.

#### Artigo 2º - Âmbito de aplicação

1. O presente Código é aplicável a todos os trabalhadores e dirigentes que prestem serviço no CHUA, independentemente do tipo de vínculo contratual e da posição hierárquica que ocupem.
2. Os trabalhadores do CHUA, no exercício das suas funções, estão obrigados ao cumprimento do presente Código, com vista ao superior interesse da satisfação do serviço público, respeitando a missão, valores, princípios e visão estratégica do CHUA.
3. Este Código é, ainda, aplicável a todos os que se relacionem, de alguma forma, com o CHUA, com as devidas adaptações.
4. Este Código complementa todos os documentos internos existentes no CHUA, como o Regulamento Interno, Código de Conduta, Deliberações, Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e

infrações Conexas (PGRIC), entre outros, e não prejudica o cumprimento da lei em matéria de direitos e deveres dos trabalhadores e dirigentes da Administração Pública.

#### Artigo 3º - Aplicação no tempo

1. As sanções disciplinares e as sanções criminais previstas no presente Código de Conduta são determinadas pela lei vigente no momento da prática do facto ou do preenchimento dos pressupostos de que dependem para preencher o tipo legal do facto punível.
2. O facto punível segundo a lei vigente no momento da sua prática deixa de o ser se uma lei nova o eliminar do número das infrações.

#### Artigo 4º - Momento da prática do facto punível

O facto considera-se praticado no momento em que o agente atuou ou, no caso de omissão, deveria ter atuado, independentemente do momento em que o resultado típico se tenha produzido.

#### Artigo 5º - Aplicação no espaço

1. O presente Código de Conduta é aplicável no interior das instalações do CHUA.
2. A aplicabilidade do presente Código de Conduta poderá estender-se para fora das instalações do CHUA, desde que, o facto punível seja praticado por trabalhador no exercício das suas

funções e em discordância com os deveres a que está obrigado, independentemente do seu vínculo laboral.

#### **Artigo 6º - Aplicação subsidiária**

É aplicável subsidiariamente ao presente Código de Conduta a Constituição da República Portuguesa (CRP), o Código Penal (CP), o Código de Processo Penal (CPP), o Código dos Contratos Públicos (CCP), o Código do Trabalho (CT), o Código do Procedimento Administrativo (CPA), a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e a demais legislação nacional e internacional aplicável em matéria de políticas anticorrupção e promotoras da igualdade e da inclusão.

## **TÍTULO II – PRINCÍPIOS**

#### **Artigo 7º - Princípios Gerais**

Todos os trabalhadores do CHUA, no exercício das suas funções, devem pautar a sua conduta de acordo com os princípios da ética e deontologia expressos na Carta Ética da Administração Pública.

#### **Artigo 8º - Princípio do Serviço Público**

Os trabalhadores do CHUA encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo.

#### **Artigo 9º - Princípio da Integridade**

Os trabalhadores do CHUA regem-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter.

#### **Artigo 10º - Princípio da Justiça e da Imparcialidade**

Os trabalhadores do CHUA, no exercício da sua atividade, devem tratar de forma justa e imparcial todos os cidadãos, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade.

#### **Artigo 11º - Princípio da Igualdade**

Os trabalhadores do CHUA não podem beneficiar ou prejudicar qualquer cidadão em função da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social.

#### **Artigo 12º - Princípio da Proporcionalidade**

Os trabalhadores do CHUA, no exercício da sua atividade, só podem exigir aos cidadãos o indispensável à realização da atividade administrativa.

#### **Artigo 13º - Princípio da Colaboração e da Boa Fé**

Os trabalhadores do CHUA, no exercício da sua atividade, devem colaborar com os cidadãos, segundo o princípio da Boa Fé, tendo em vista a realização do interesse da comunidade e fomentar a sua participação na realização da atividade administrativa.

#### **Artigo 14º - Princípio da Informação e da Qualidade**

Os trabalhadores do CHUA devem prestar informações e/ou esclarecimentos de forma clara, simples, cortês e rápida.

#### **Artigo 15º - Princípio da Lealdade**

Os trabalhadores do CHUA, no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal, solidária e cooperante.

#### **Artigo 16º - Princípio da Integridade**

Os trabalhadores do CHUA regem-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter.

#### **Artigo 17º - Princípio da Competência e Responsabilidade**

Os trabalhadores do CHUA agem de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional.

### **PARTE ESPECIAL**

#### **TÍTULO I – CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS**

##### **Artigo 18º - Recebimento de ofertas, gratificações e benefícios**

1. Os trabalhadores do CHUA, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, estão impedidos de solicitar ou aceitar qualquer oferta, gratificação ou benefício, que não lhe seja devida e que

possa colocar em causa a sua integridade, imparcialidade ou honestidade no exercício das suas funções.

2. Os trabalhadores do CHUA, no exercício das suas funções ou por causa delas, com o seu consentimento ou ratificação, estão impedidos de aceitar ou solicitar, para si ou para terceiro, qualquer oferta, gratificação ou benefício, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrário aos seus deveres e que coloquem em causa a sua integridade, imparcialidade ou honestidade no exercício das suas funções.
3. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, os trabalhadores podem aceitar presentes institucionais ou de natureza hospitaleira, que se considerem dentro dos limites da cortesia institucional e de acordo com as normas internas existentes para o efeito.

##### **Artigo 19º - Utilização dos Recursos**

1. Os trabalhadores do CHUA devem assegurar a utilização dos recursos materiais, patrimoniais, tecnológicos e financeiros de forma eficiente e com vista ao cumprimento das funções que lhes estão incumbidas.
2. É expressamente proibida a apropriação e/ou uso, em proveito próprio ou de terceiro de quaisquer recursos materiais, patrimoniais, tecnológicos e financeiros, que lhe tenham sido entregues, estejam

na sua posse ou que lhe seja acessível em razão das suas funções.

#### **Artigo 20º - Conflito de Interesses**

1. Os trabalhadores do CHUA, no exercício das suas funções ou por causa delas, que tenham de tomar decisões e/ou que tenham contacto com procedimentos administrativos de qualquer natureza, onde possam estar em causa interesses particulares ou de terceiros, estão obrigados a realizá-lo com zelo e imparcialidade, de forma a que essas decisões não prejudiquem a sua isenção e/ou que suscitem a mera dúvida sobre o rigor que lhe são devidos no exercício de funções públicas.
2. É proibido aos trabalhadores do CHUA lesar negócio jurídico, que pelo exercício das suas funções lhes cabem administrar, fiscalizar, defender ou realizar, com o fim de obter para si e/ou para terceiro vantagem patrimonial.
3. É, igualmente, proibido aos trabalhadores do CHUA, 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 CHUA ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que não lhe seja devida, nomeadamente contribuições, taxas, multas ou coimas.

4. É, ainda, proibido aos trabalhadores do CHUA, 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, abusar da sua influência junto de qualquer entidade pública, privada ou a particular.

#### **Artigo 21º - Gestão Danosa**

Não é permitido aos trabalhadores do CHUA, infringirem intencionalmente normas de controlo ou regras económicas de gestão que provoquem dano patrimonial importante no seio desta instituição pública.

#### **Artigo 22º - Falsificação ou contrafação de documento**

O trabalhador do CHUA que, no exercício das suas funções omita em documento, a que a lei atribui fé pública, facto que esse documento se destina a certificar ou autenticar; ou intercale acto ou documento em protocolo, registo ou livro oficial, sem cumprir as formalidades legais, com intenção de causar prejuízo a outra pessoa ou ao CHUA, ou de obter para si ou para outra pessoa benefício ilegítimo, incorre na prática do ilícito de "Falsificação ou contrafação de documento".

#### **Artigo 23º - Abuso de Poder**

O trabalhador do CHUA que viole deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício

ilegítimo ou causar prejuízo a outrem, incorre em “abuso de poder”.

#### **Artigo 24º - Violação de segredo**

O trabalhador do CHUA que, sem estar devidamente autorizado, revele segredo de que tenha tomado conhecimento ou que lhe tenha sido confiado no exercício das suas funções, ou cujo conhecimento lhe tenha sido facilitado pelo cargo que exerce, com intenção de obter, para si ou para outra pessoa, benefício, ou com a consciência de causar prejuízo ao interesse público ou a terceiros incorre na prática de “violação de segredo”.

#### **Artigo 25º - Abandono de funções**

É proibido aos trabalhadores do CHUA o abandono ilegítimo das suas funções ou o negligenciar o seu cumprimento, com intenção de impedir ou de interromper a progressão do serviço público a que está vinculado.

#### **Artigo 26º - Acumulação de Funções**

A acumulação com outras funções públicas ou privadas por parte dos trabalhadores do CHUA, independentemente da natureza do vínculo, está sujeita, respetivamente, às regras previstas na lei e nas respetivas carreiras, sem prejuízo das normas internas existentes para o efeito.

## **TÍTULO II – REGIME SANCIONATÓRIO**

#### **Artigo 27º - Sanções disciplinares**

1. O incumprimento do presente Código de Conduta pode originar responsabilidade disciplinar.
2. O CHUA poderá sujeitar os trabalhadores à instauração de procedimento disciplinar, nos termos previstos no Código do Trabalho (CT) e na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), mediante o vínculo laboral em causa.
3. O apuramento de responsabilidade disciplinar pode implicar a aplicação das sanções previstas no artigo 328º do Código do Trabalho (CT) e no artigo 180º e 181º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), que ora se anexam ao presente diploma.

#### **Artigo 28º - Sanções criminais**

1. O incumprimento do presente Código de Conduta pode originar responsabilidade criminal.
2. A prática de atos suscetíveis de configurar crimes de corrupção e infrações conexas, entendendo-se como tais os definidos no Regime Geral da Prevenção da Corrupção, pode implicar a imputação de crimes de administração danosa, corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder,



prevaricação, tráfico de influência e branqueamento, previstos no Código Penal (CP), sujeitando o seu autor ao respetivo procedimento criminal, nos termos do Código de Processo Penal (CPP), e aplicação de uma pena de prisão e/ou multa, que ora se anexam.

### **TÍTULO III – FORMAS DE PROCEDIMENTO**

#### **Artigo 29º - Denunciante**

Nos termos do presente Código de Conduta é considerado como denunciante, a pessoa singular que denuncie ou divulgue publicamente uma infração com fundamento em informações obtidas no âmbito da sua atividade profissional, independentemente da natureza desta atividade e do setor em que é exercida, é considerada denunciante.

#### **Artigo 30º - Comunicação**

Qualquer situação de violação das regras e princípios elencados no presente Código de Conduta devem ser comunicadas pelo denunciante através dos canais de denúncia interna ou externa ou divulgadas publicamente.

#### **Artigo 31º - Canal de denúncia interno**

1. O canal de denúncia interna permite a apresentação e o seguimento seguros de denúncias, a fim de garantir a exaustividade, integridade e conservação da denúncia, a

confidencialidade da identidade ou o anonimato dos denunciantes e a confidencialidade da identidade de terceiros mencionados na denúncia, e de impedir o acesso de pessoas não autorizadas.

2. O canal de denúncia interna é operado internamente, para efeitos de receção e seguimento de denúncias, por pessoas ou serviços designados para o efeito.
3. O canal de denúncia interna permite, designadamente, a apresentação de denúncias, por escrito e/ou verbalmente, por trabalhadores, anónimas ou com identificação do denunciante.

#### **Artigo 32º - Canal de denúncias externo**

1. Os canais de denúncia externos permitem a apresentação de denúncias por escrito e ou verbalmente, anónimas ou com identificação do denunciante.
2. As denúncias externas são apresentadas às autoridades que, de acordo com as suas atribuições e competências, devam ou possam conhecer da matéria em causa na denúncia, incluindo:
  - a) O Ministério Público;
  - b) Os órgãos de polícia criminal;
  - c) O Banco de Portugal;
  - d) As autoridades administrativas independentes;
  - e) Os institutos públicos;
  - f) As inspeções-gerais e entidades equiparadas e outros serviços

- centrais da administração direta do Estado dotados de autonomia administrativa;
- g) As autarquias locais; e
  - h) As associações públicas.
3. As autoridades competentes estabelecem canais de denúncia externa, independentes e autónomos dos demais canais de comunicação, para receber e dar seguimento às denúncias, que assegurem a exaustividade, a integridade e a confidencialidade da denúncia, impeçam o acesso de pessoas não autorizadas e permitam a sua conservação
4. O denunciante só pode recorrer a canais de denúncia externos quando:
- a) O canal de denúncia interna admita apenas a apresentação de denúncias por trabalhadores, não o sendo o denunciante;
  - b) Tenha motivos razoáveis para crer que a infração não pode ser eficazmente conhecida ou resolvida a nível interno ou que existe risco de retaliação;
  - c) Tenha inicialmente apresentado uma denúncia interna sem que lhe tenham sido comunicadas as medidas previstas ou adotadas na sequência da denúncia nos prazos previstos no artigo 11.º; ou
  - d) A infração constitua crime ou contraordenação punível com coima superior a 50 000 (euro).

### Artigo 33º - Divulgação Pública

1. O denunciante só pode divulgar publicamente uma infração quando:
- a) Tenha motivos razoáveis para crer que a infração pode constituir um perigo iminente ou manifesto para o interesse público, que a infração não pode ser eficazmente conhecida ou resolvida pelas autoridades competentes, atendendo às circunstâncias específicas do caso, ou que existe um risco de retaliação inclusivamente em caso de denúncia externa; ou
  - b) Tenha apresentado uma denúncia interna e uma denúncia externa, ou diretamente uma denúncia externa nos termos previstos na presente lei.

### Artigo 34º - Procedimento

No seguimento da denúncia, o CHUA praticará os atos internos adequados à verificação das alegações aí contidas e, se for caso disso, à cessação da infração denunciada, inclusive através da abertura de um inquérito interno ou da comunicação a autoridade competente para investigação da infração, incluindo as instituições, órgãos ou organismos da União Europeia.

### Artigo 35º - Medidas de Proteção dos denunciantes

É assegurado que, em caso de denúncia, os trabalhadores denunciadores não serão alvo de represálias ou qualquer tipo de sanção ou tratamento discriminatório.

## TÍTULO IV – DISPOSIÇÕES FINAIS

### Artigo 36º - Revisão

O presente Código de Conduta é revisto a cada três anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica do CHUA que justifique a respetiva revisão.

### Artigo 37º - Entrada em vigor

1. O presente Código de Conduta após a respetiva aprovação pelo Conselho de Administração do CHUA.
2. Após aprovação do presente Código de Conduta por parte do Conselho de Administração do CHUA, este será divulgado, através dos canais internos e externos, a todos os trabalhadores do CHUA e aos demais interessados, nomeadamente através do *site* institucional na internet e intranet.

## ANEXO I

### CÓDIGO DO TRABALHO

#### Artigo 328º - 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 coletiva 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 coletiva de trabalho.

5 - A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa. 6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 3 ou 4.

## ANEXO II

### LEI GERAL DO TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS

#### Artigo 180º - 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 181º - 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 III

### CÓDIGO PENAL

#### Artigo 235º - Administração danosa

1 - Quem, infringindo intencionalmente normas de controlo ou regras económicas de uma gestão racional, provocar dano patrimonial importante em unidade económica do sector público ou cooperativo é punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias.

2 - A punição não tem lugar se o dano se verificar contra a expectativa fundada do agente.

#### **Artigo 257º - Falsificação praticada por funcionário**

O funcionário que, no exercício das suas funções:

- a) Omitir em documento, a que a lei atribui fé pública, facto que esse documento se destina a certificar ou autenticar; ou
- b) Intercalar acto ou documento em protocolo, registo ou livro oficial, sem cumprir as formalidades legais; com intenção de causar prejuízo a outra pessoa ou ao Estado, ou de obter para si ou para outra pessoa benefício ilegítimo, é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos.

#### **Artigo 368º-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 n.os 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.<sup>a</sup> 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 372º - 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 373º - 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 374º - Corrupção ativa**

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.

### **Artigo 375º - 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 objetos 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.

### **Artigo 376º - Peculato de uso**

1 - O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

2 - Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afetado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

### **Artigo 377º - Participação económica em negócio**

1 - O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos.



2 - O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de ato jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.

3 - A pena prevista no número anterior é também aplicável ao funcionário que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.

#### **Artigo 379º - 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 382º - 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.

#### **Artigo 383º - Violação de segredo por funcionário**

1 - O funcionário que, sem estar devidamente autorizado, revelar segredo de que tenha tomado conhecimento ou que lhe tenha sido confiado no exercício das suas funções, ou cujo conhecimento lhe tenha sido facilitado pelo cargo que exerce, com intenção de obter, para si ou para outra pessoa, benefício, ou com a consciência de causar prejuízo ao interesse público ou a terceiros, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

2 - Se o funcionário praticar o facto previsto no número anterior criando perigo para a vida ou para a integridade física de outrem

ou para bens patrimoniais alheios de valor elevado é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

3 - O procedimento criminal depende de participação da entidade que superintender no respetivo serviço ou de queixa do ofendido.