

CÓDIGO ÉTICO DE CONDUTA DOS COLABORADORES DA LETA – PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS, LDA.

Outubro 2024

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º Âmbito de aplicação

O presente Código Ético de Conduta é aplicável a todos os colaboradores da LETA, qualquer que seja a natureza do vínculo laboral ou o regime de exercício de funções.

Artigo 2.º Objeto

1. O Código de Conduta da LETA compreende o conjunto de regras e princípios gerais vinculativos de ética profissional e de conduta que se impõem aos seus destinatários e constitui uma referência para o público quanto ao padrão de conduta exigível aos colaboradores da LETA no seu relacionamento com terceiros.
2. O presente Código não prejudica os deveres jurídicos e incompatibilidades e impedimentos legais a que os seus destinatários estão sujeitos nos termos do Código do Trabalho e demais legislação especialmente aplicável.

Artigo 3.º Princípios gerais

Os colaboradores da LETA devem observar, no desempenho das suas funções, as melhores práticas no respeito pelos valores fundamentais consagrados na Constituição e na lei, designadamente os da legalidade, justiça e imparcialidade, competência, igualdade, proporcionalidade, transparência, boa-fé e responsabilidade, de forma a assegurar a integridade, a independência, a credibilidade, a eficácia e a eficiência no exercício das competências que lhe estão cometidas.

CAPÍTULO II

PRINCÍPIOS DE ÉTICA E CONDUTA PROFISSIONAL

Artigo 4.º

Diligência profissional e relações entre os colaboradores

1. Os colaboradores da LETA devem orientar a sua conduta de acordo com os princípios gerais enunciados e melhores padrões dos setores regulados, desempenhando as suas funções com lealdade, zelo e eficiência, assegurando o cumprimento das instruções e o respeito dos canais hierárquicos apropriados, e a transparência, cortesia e respeito no trato com superiores, colegas e subordinados.
2. A apresentação dos colaboradores da LETA deve ser apropriada ao exercício das suas funções para que contribua para um bom ambiente de trabalho e uma boa imagem e reputação da LETA.
3. Os colaboradores da LETA devem identificar e fornecer aos superiores hierárquicos e colegas, em tempo útil e de forma completa e rigorosa, todas as informações que possam ser relevantes para o resultado e a eficácia da sua atuação e o bom nome e confiança da LETA.
4. Os colaboradores devem, designadamente, manter outros colegas, intervenientes no mesmo assunto, ao corrente dos trabalhos em curso e permitir-lhes dar o respetivo contributo.
5. Sem prejuízo dos deveres de confidencialidade, sigilo profissional e de proteção de dados, os colaboradores da LETA não devem fazer circular informação sensível, com origem interna ou externa, para além do necessário ao exercício das suas funções, mormente quando a mesma seja classificada como confidencial ou reservada.

Artigo 5.

Dever de diligência

1. Os colaboradores devem providenciar no sentido de criar as condições para que uma decisão sobre os pedidos dirigidos à LETA seja tomada, dentro dos prazos legais aplicáveis, com a celeridade possível atentos os especiais conhecimentos setoriais dos colaboradores da LETA.
2. Se qualquer pedido dirigido à LETA não puder, em virtude da sua complexidade ou das questões que suscita, ser objeto de decisão num prazo razoável, os colaboradores devem disso informar o respetivo superior hierárquico para que, logo que possível, o requerente seja informado.

Artigo 6.º

Fundamentação das decisões

1. Todas as decisões da LETA devem ser fundamentadas, nos termos legais, com um padrão que reflita os especiais conhecimentos dos colaboradores da LETA.
2. Os colaboradores devem evitar tomar posições com base em argumentos pessoais ou tendo por base conhecimentos privados não demonstrados.

Artigo 7.º

Utilização dos recursos

1. Os colaboradores da LETA devem respeitar, proteger e não fazer uso ou permitir a utilização abusiva por terceiros do património da LETA, bem como adotar todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de limitar os custos e as despesas, a fim de permitir uma utilização eficiente dos recursos disponíveis.
2. A internet deve ser utilizada para efeitos profissionais, não podendo qualquer utilização pessoal ser abusiva sobretudo quando for suscetível de colocar em causa a produtividade, o que está sujeito a monitorização através de uma metodologia genérica não individualizada, nem intrusiva relativamente a conteúdos, podendo ainda ser criados filtros que restringem o acesso e a navegação na internet.
3. No quadro da política ambiental da LETA, os colaboradores devem adotar as melhores práticas de proteção do ambiente, nomeadamente promovendo uma gestão eco-eficiente, de forma a minimizar o impacto ambiental das suas atividades, e uma utilização responsável dos seus recursos.

Artigo 8.º

Proteção de Informação e Dados Pessoais

1. Os colaboradores da LETA são responsáveis por salvaguardar toda a informação a que acedem no exercício da sua atividade, quer se trate de dados respeitantes a pessoas singulares ou coletivas, designadamente os relativos a colaboradores da LETA ou a fornecedores.
2. Devem, ainda, os colaboradores da LETA respeitar as disposições legais e regulamentares aplicáveis, nomeadamente em matéria de sigilo profissional e de proteção de dados.
3. O acesso e tratamento de dados pessoais, pelos colaboradores da LETA, deve respeitar os direitos dos seus titulares, obedecendo a critérios de prudência na sua utilização, com vista a assegurar a sua integridade e reserva.

Artigo 9.º

Proibição de assédio

1. Os colaboradores devem abster-se de praticar qualquer tipo de discriminação ou assédio, designadamente com base na raça, sexo, orientação sexual, idade, capacidade física, opiniões políticas ou religiosas, convicções éticas ou ideológicas e filiação sindical.
2. Devem ainda os colaboradores demonstrar consideração e respeito mútuos, evitar comportamentos que possam razoavelmente ser considerados como ofensivos pelos demais colaboradores, bem como abster-se de qualquer tipo de pressão abusiva.
3. Quando tal seja possível, de acordo com critérios de prudência e razoabilidade, devem os colaboradores impedir ou fazer cessar atos de assédio ou pressão abusiva de que tenham conhecimento direto, designadamente através de comunicação ao seu superior hierárquico.
4. O colaborador que comunique ou impeça atos de assédio ou pressão abusiva, procedendo de acordo com a prudência e razoabilidade prevista, não pode ser prejudicado a qualquer título por essa conduta.
5. Em caso de alegado assédio, o procedimento a desenvolver internamente baseia-se nos seguintes princípios:
 - a) O interesse de todas as partes em agir com a discrição necessária para proteger a dignidade e a privacidade de cada um;
 - b) A não divulgação de qualquer informação a outras partes não envolvidas no incidente;
 - c) As queixas devem ser investigadas e tratadas com o máximo de segredo e celeridade;
 - d) Todas as partes envolvidas devem ser ouvidas de forma imparcial e beneficiar de um tratamento equitativo;
 - e) As queixas devem ser sustentadas com base em informações detalhadas;
 - f) Caso seja provada a ocorrência de assédio, serão tomadas medidas adequadas contra o(s) que o tenha(m) levado a cabo, as quais poderão compreender sanções disciplinares aí incluído o despedimento; e
 - g) Os autores de acusações falsas poderão ser alvo de processos disciplinares.
6. A LETA deve desenvolver medidas preventivas apropriadas para:
 - a) Eliminar comportamentos,
 - b) Evitar danos.
7. A LETA, como entidade responsável pelo bem-estar dos colaboradores, decide as medidas a tomar e informa a pessoa afetada por essas medidas no prazo de 10 dias úteis.
8. O procedimento disciplinar, sem prejuízo das regras constantes no Código do Trabalho, obedecerá ao seguinte:
 - a) O colaborador deve apresentar e formalizar por escrito a sua queixa, de forma o mais detalhada possível, composta uma descrição precisa dos fatos constitutivos do colaborador de violência ou assédio no local de trabalho, o momento e a localização de cada evento, a identidade da vítima e o pedido ao empregador para tomar as medidas apropriadas para pôr

- fim aos comportamentos, seja através de e-mail seja através de contacto pessoal, cabendo à LETA receber todas as queixas de assédio no trabalho;
- b) A LETA realiza a investigação das queixas que receber, tendo ao seu dispor meios necessários, acesso às informações e documentação que possam estar relacionados com o caso, sendo que todos os recursos humanos estão obrigados a cooperar;
 - c) O procedimento interno deve ser circunscrito ao conhecimento dos envolvidos;
 - d) A LETA elabora um relatório com conclusões, que inclui os factos e seu enquadramento jurídico, indicando, se possível, circunstâncias agravantes ou atenuantes, e propondo ao Gerente a tomada da decisão final;
 - e) A LETA, com o acordo com a decisão do Gerente, deve recomendar a adoção de medidas de carácter preventivo;
 - f) O procedimento interno deve ser adequado tendo em conta a gravidade dos atos de que o colaborador foi submetido.
9. Em qualquer caso, a vítima pode apresentar queixa na CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho ou na entidade competente para receção da queixa, consoante a natureza do comportamento em causa.

CAPÍTULO III

RELACIONAMENTO EXTERNO

Artigo 10.º

Relacionamento com os consumidores

Os colaboradores da LETA devem, no seu relacionamento com os consumidores, cumprir os requisitos de disponibilidade, eficiência, rigor técnico, correção pessoal e cooperação administrativa.

Artigo 11.º

Relacionamento com fornecedores

Os colaboradores da LETA não podem utilizar o exercício da sua função para obterem, direta ou indiretamente, qualquer benefício pessoal por parte dos fornecedores contratados por esta Entidade Reguladora.

Artigo 12.º

Relacionamento com a comunicação social, publicações, eventos públicos e participação em redes ou comunidades virtuais

1. A concessão de entrevistas, a participação em fóruns, redes sociais ou contextos similares deve pautar-se por critérios de sobriedade, discrição e prudência por forma a preservar a reputação e credibilidade da LETA.
2. Nos assuntos relacionados com a atividade da LETA os colaboradores não devem fornecer informações consideradas como confidenciais ou que não estejam ao dispor do público em geral, salvo pedido à LETA ou autorização expressa desta.

CAPÍTULO IV

PUBLICAÇÃO, APLICAÇÃO, REVOGAÇÃO E VIGÊNCIA

Artigo 13.º Aplicação

1. Os colaboradores da LETA devem respeitar as disposições do presente Código, podendo solicitar por intermédio dos respetivos superiores hierárquicos as orientações que julguem necessárias, bem como o esclarecimento de quaisquer dúvidas.
2. Os dirigentes, as chefias e os colaboradores com maior graduação na categoria profissional e remuneratória devem, através da sua conduta e de forma dialogada, empregar especial diligência no cumprimento das disposições do presente Código, de molde a incutir em todos os aspetos do trabalho e da organização os valores que o enformam, valorizando profissionalmente a LETA e os seus colaboradores.

Artigo 14.º Responsabilidade disciplinar e criminal

A violação dos deveres previstos no presente Código, por parte de qualquer colaborador, sem prejuízo de outras consequências legais, é suscetível de gerar responsabilidade disciplinar ou criminal associada a atos de corrupção e infrações conexas, conforme as sanções aplicáveis, designadamente as identificadas no Anexo I.

Artigo 15º Entrada em Vigor

O presente Código Ético de Conduta entra em vigor no dia da sua assinatura.

Santarém, 31 de Outubro de 2024

Leta Prestação de Serviços Lda.
A Gerência



ANEXO I

Sanções disciplinares previstas na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação vigente, que aprova a revisão do Código de Trabalho, nomeadamente o Artigo 328.º:

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 coletiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do colaborador.

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

- a) As sanções pecuniárias aplicadas a colaborador 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 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 coletiva 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.

Sanções relativas **aos crimes de corrupção e infrações conexas** previstas no Decreto-Lei n.º 48/1995, de 15 de março, que aprova o Código Penal, na redação vigente, nomeadamente as abaixo transcritas:

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.

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 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.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 contra-ordenação ou disciplinar, conscientemente e contra direito, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar ato 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 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 374.º-A

Agravação

1- Se a vantagem referida nos artigos 372.º a 374.º for de valor elevado, o agente é punido com a pena aplicável ao crime respetivo agravada em um quarto nos seus limites mínimo e máximo.

2- Se a vantagem referida nos artigos 372.º a 374.º for de valor consideravelmente elevado, o agente é punido com a pena aplicável ao crime respetivo agravada em um terço nos seus limites mínimo e máximo.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores, é correspondentemente aplicável o disposto nas alíneas a) e b) do artigo 202.º

4- Sem prejuízo do disposto no artigo 11.º, quando o agente atue nos termos do artigo 12.º é punido com a pena aplicável ao crime respetivo agravada em um terço nos seus limites mínimo e máximo.

5- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o funcionário que seja titular de alto cargo público é punido:

- a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, quando o crime for o previsto no n.º 1 do artigo 372.º;
- b) Com pena de prisão de 2 a 8 anos, quando o crime for o previsto no n.º 1 do artigo 373.º;
- c) Com pena de prisão de 2 a 5 anos, quando o crime for o previsto no n.º 2 do artigo 373.º

6- Sem prejuízo do disposto nos 1 a 4, caso o funcionário seja titular de alto cargo público, o agente é punido:

- a) Com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias, nas situações previstas no n.º 2 do artigo 372.º;
- b) Com pena de prisão de 2 a 5 anos, nas situações previstas no n.º 1 do artigo 374.º; ou
- c) Com pena de prisão até 5 anos, nas situações previstas no n.º 2 do artigo 374.º

7- O funcionário titular de alto cargo público que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, a funcionário que seja titular de alto cargo público ou a titular de cargo político, ou a terceiro com o conhecimento deste, vantagem patrimonial ou não patrimonial que não lhe seja devida, é punido com pena de 2 a 8 anos se o fim for o indicado no n.º 1 artigo 373.º e com pena de 2 a 5 anos se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º

8- São considerados titulares de alto cargo público:

- a) Gestores públicos e membros de órgão de administração de sociedade anónima de capitais públicos, que exerçam funções executivas;
- b) Titulares de órgão de gestão de empresa participada pelo Estado, quando designados por este;

- c) Membros de órgãos de gestão das empresas que integram os setores empresarial regional ou local;
- d) Membros de órgãos diretivos dos institutos públicos;
- e) Membros do conselho de administração de entidade administrativa independente;
- f) Titulares de cargos de direção superior do 1.º grau e do 2.º grau e equiparados, e dirigentes máximos dos serviços das câmaras municipais e dos serviços municipalizados, quando existam.

Artigo 374.º-B

Dispensa ou atenuação de pena

1- O agente é dispensado de pena sempre que tiver denunciado o crime antes da instauração de procedimento criminal e, nas situações previstas:

- a) No n.º 1 do artigo 373.º, não tenha praticado o ato ou omissão contrários aos deveres do cargo para o qual solicitou ou aceitou a vantagem e restitua ou repudie voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, restitua o seu valor;
- b) No n.º 1 do artigo 372.º e no n.º 2 do artigo 373.º, restitua ou repudie voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, restitua o seu valor;
- c) No n.º 1 do artigo 374.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou ao terceiro antes da prática do ato ou da omissão contrários aos deveres do cargo;
- d) No n.º 2 do artigo 372.º e no n.º 2 do artigo 374.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou ao terceiro.

2 - O agente pode ser dispensado de pena sempre que, durante o inquérito ou a instrução, e verificando-se o disposto nas alíneas do n.º 1, conforme aplicável, tiver contribuído decisivamente para a descoberta da verdade.

3- A dispensa de pena abrange os crimes que sejam efeito dos crimes previstos nos artigos 372.º a 374.º, ou que se tenham destinado a continuar ou a ocultar estes crimes ou as vantagens provenientes dos mesmos, desde que o agente os tenha denunciado ou tenha contribuído decisivamente para a sua descoberta.

4- Ressalvam-se do disposto no número anterior os crimes praticados contra bens eminentemente pessoais.

5- A pena é especialmente atenuada se, até ao encerramento da audiência de julgamento em primeira instância, o agente colaborar ativamente na descoberta da verdade, contribuindo de forma relevante para a prova dos factos.

6- A dispensa e a atenuação da pena não são excluídas nas situações de agravação previstas no artigo 374.º-A.

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 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 objetos 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 376.º

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 377.º

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 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.

Artigo 383.º **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 três 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.

