



**CÓDIGO DE ÉTICA,  
CONDUTA E PREVENÇÃO  
DA CORRUPÇÃO DA  
PAVIMETAL**

**PAVIMETAL – PRODUTOS METÁLICOS, S.A.**

ZONA INDUSTRIAL DE COIMBRÕES, LT 91

3500-618 VISEU

Alvará Construção 16834-PUB

FICHA TÉCNICA:

Título: CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUTA E PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO DA PAVIMETAL

Aprovado pelo Conselho de Administração em 03/06/2022

Controlo de Versões:

| <b>VERSÃO</b> | <b>DATA</b> | <b>AUTOR</b> | <b>DETALHES</b>      |
|---------------|-------------|--------------|----------------------|
| 0.1           | 03.06.2022  | PAVIMETAL    | Criação do documento |

## ÍNDICE

|  |    |
|--|----|
| INTRODUÇÃO.....  | 3  |
| OBJETIVOS.....   | 4  |
| CAPÍTULO I - OBJETO E AMBITO DE APLICAÇÃO.....   | 5  |
| CAPÍTULO II - PRINCÍPIOS E REGRAS GERAIS DE CONDUTA.....                                       | 5  |
| CAPÍTULO III - REGRAS DE CONDUTA APLICÁVEIS NA RELAÇÃO ENTRE OS COLABORADORES E A EMPRESA..... | 6  |
| CAPÍTULO IV - REGRAS DE CONDUTA ENTRE OS COLABORADORES E TERCEIROS .....                       | 9  |
| CAPÍTULO V – PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS .....                                  | 11 |
| CAPÍTULO VI – CUMPRIMENTO, MONITORIZAÇÃO E REPORTE .....                                       | 12 |
| CAPÍTULO VII – outras disposições .....  | 13 |
| ANEXO I.....   | 15 |

## INTRODUÇÃO

O Código de Ética, Conduta e Prevenção da Corrupção da PAVI-METAL – PRODUTOS METÁLICOS, S.A., doravante designada PAVIMETAL, e das restantes empresas por si participadas, define os princípios e normas de comportamento em matéria de ética profissional que todos os seus trabalhadores, órgãos sociais, e demais colaboradores, devem observar no exercício das suas funções, quer nas relações entre si quer no relacionamento profissional com entidades externas, públicas ou privadas.

Constitui um instrumento de autorregulação e um compromisso de orientação assumido pelos trabalhadores, dirigentes, e demais colaboradores.

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

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

RIGOR E COMPROMISSO

COMPROMISSO SOCIAL

ÉTICA

QUALIDADE

TRANSPARÊNCIA

## OBJETIVOS

O Código de Ética, de Conduta e de Prevenção da Corrupção da PAVIMETAL, pretende dar a conhecer aos seus trabalhadores, órgãos de administração e demais colaboradores, os princípios e as linhas de orientação em termos de ética profissional, por qual pauta a sua atividade.

Clarificar, junto dos trabalhadores, a sua atuação e respetiva conduta no desenvolvimento da sua atividade, quer nas suas relações interpessoais, quer com terceiros.

Assim, este Código visa a prossecução dos seguintes objetivos:

- Dar cumprimento ao estipulado no art.º 7.º do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.
- Dar a conhecer que a PAVIMETAL desenvolve a sua atividade de forma ética, social e ambientalmente responsável, assente em valores que garantem uma cultura organizacional forte e coerente com práticas e princípios de natureza ética já edificados.
- Reforçar junto de trabalhadores os valores pelos quais se rege, contribuindo para uma cultura organizacional e individual coesa, que se revele tanto nas suas relações recíprocas, como nas relações estabelecidas em nome da PAVIMETAL.
- Reforçar junto de todas as suas partes interessadas a vivência e partilha destes valores nas suas relações internas e externas, dando-lhes a conhecer o grau de exigência adotado e pretendido pela PAVIMETAL reforçando a confiança dos diversos públicos no seu desempenho.

## CAPÍTULO I - OBJETO E AMBITO DE APLICAÇÃO

### Artigo 1.º

#### OBJETO

O Código de Ética, Conduta e Prevenção da Corrupção, doravante designado por Código, estabelece um conjunto de princípios e regras gerais em matéria de ética e de prática profissional, que devem ser observados na PAVIMETAL, nas suas empresas participadas, e com todos os terceiros com os quais a Empresa se relaciona.

### Artigo 2.º

#### ÂMBITO DE APLICAÇÃO

1. O presente Código aplica-se a todos os Colaboradores da PAVIMETAL, independentemente da sua função, natureza do vínculo, posição hierárquica que ocupem ou departamento em que estão integrados, entendendo-se como tal todos os membros dos órgãos sociais e demais dirigentes, diretores, quadros e restantes trabalhadores e aqueles que exerçam a sua atividade em regime de prestação de serviços ou de estágio.

2. O disposto no Código não prejudica, ainda, a aplicação de outros regimes especiais de conduta a que os seus trabalhadores estejam sujeitos, designadamente as regras deontológicas.

## CAPÍTULO II - PRINCÍPIOS E REGRAS GERAIS DE CONDUTA

### Artigo 3.º

#### PRINCÍPIOS GERAIS

No exercício das suas funções os colaboradores da PAVIMETAL devem pautar a sua atuação pelos princípios gerais e éticos consagrados na lei.

### Artigo 4.º

#### PRINCÍPIO DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

No relacionamento profissional entre si e com terceiros, os Colaboradores da PAVIMETAL devem garantir a igualdade de tratamento e não discriminação, abstendo-se de qualquer comportamento ofensivo e de privilegiar, beneficiar ou prejudicar qualquer pessoa em razão da sua ascendência,

raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, língua, território de origem, situação económica ou condição social.

#### Artigo 5.º

##### PRINCÍPIO DO RESPEITO PELO AMBIENTE

A proteção e o respeito pelo meio ambiente devem ser princípios fundamentais na conduta dos Colaboradores. Nesse sentido, destaca-se a obrigação de cumprir os requisitos legais aplicáveis e outros regulamentos relacionados com os aspetos ambientais identificados. Além disso, é essencial minimizar os impactos ambientais resultantes das atividades da empresa, assegurando, assim, um desenvolvimento sustentável.

#### Artigo 6.º

##### REGRAS INTERNAS

Os Colaboradores assumem ainda o compromisso de cumprirem as regras internas da PAVIMETAL, incluindo as constantes do presente Código de Ética e Conduta.

## CAPÍTULO III - REGRAS DE CONDUTA APLICÁVEIS NA RELAÇÃO ENTRE OS COLABORADORES E A EMPRESA

#### Artigo 7.º

##### COMPETÊNCIA E RESPONSABILIDADE

1. Os Colaboradores da PAVIMETAL devem executar as suas funções ou atividades com zelo e eficiência, de forma dedicada e espírito crítico construtivo, empenhando-se na respetiva valorização profissional e atualização do conhecimento técnico, necessário ao bom desempenho das suas tarefas.
2. Os Colaboradores devem ter plena consciência de que, no exercício das suas funções, utilizam e gerem equipamentos, bens e investimentos que não lhes pertencem e que as suas ações impactam direta e indiretamente um vasto conjunto de pessoas, incluindo outros Colaboradores e diversas entidades com as quais a empresa mantém relações.
3. Devem estar conscientes de que o modo como exercem as suas funções tem reflexos na imagem da PAVIMETAL, devendo, por isso, adotar uma conduta que contribua para a sua valorização e reputação.

## Artigo 8.º

---

### LEALDADE E COLABORAÇÃO

1. No exercício da sua atividade, os Colaboradores devem agir de forma leal, solidária e cooperante com os superiores hierárquicos, cumprindo as orientações emitidas, em razão do serviço e sob a forma legal, e respeitando os canais de comunicação hierárquicos estabelecidos.
2. Devem, ainda, promover um ambiente de trabalho saudável, adotando uma atitude de respeito mútuo e conciliatória na gestão de eventuais conflitos, absterem-se de comportamentos hostis ou ofensivos, e facultar toda a informação necessária à realização do trabalho em equipa e ao desenvolvimento de atividades por parte de outros colegas.

## Artigo 9.º

---

### COMPROMISSOS COM REGRAS LABORAIS

É responsabilidade dos Colaboradores cumprir, e assegurar igualmente que as outras entidades com que a Empresa se relaciona, cumpram as seguintes regras:

- Não utilizar trabalho de menores com idade inferior à legalmente permitida, garantindo que, em funções de risco, não se recorra a trabalho por menores de idade;
- Rejeitar e proibir qualquer forma de trabalho forçado, compulsório ou exploratório, bem como qualquer prática associada à escravidão;
- Garantir condições adequadas de higiene, segurança e saúde no ambiente de trabalho, adotando medidas preventivas contra acidentes e riscos à saúde dos trabalhadores;
- Proteger os dados pessoais, a privacidade e os direitos, liberdades e garantias dos Colaboradores;
- Assegurar a não discriminação com base em ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, condição económica, nível de instrução, origem social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, etnia, raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical;
- Tratar todos os Colaboradores com respeito, cortesia e integridade;
- Recusar, não tolerar e não incentivar qualquer forma de assédio;
- Garantir a igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres, especialmente no acesso ao trabalho, formação, progressão na carreira e condições laborais;
- Cumprir e fazer cumprir a legislação e regulamentação aplicáveis à organização e duração do tempo de trabalho, incluindo períodos de descanso e feriados obrigatórios;
- Incentivar a realização pessoal e a conciliação entre a vida profissional e familiar, assegurando o exercício dos direitos de proteção na parentalidade;

- Garantir que a retribuição dos trabalhadores esteja em conformidade com a legislação vigente e respeite os instrumentos de regulamentação coletiva aplicáveis.
- Respeitar o direito à liberdade de associação e à contratação coletiva;

#### Artigo 10.º

---

### CONFIDENCIALIDADE

1. Os Colaboradores devem respeitar os deveres de confidencialidade e sigilo inerentes às suas funções, garantindo que as informações obtidas no exercício da sua atividade nunca sejam utilizadas para benefício pessoal, direto ou indireto.
2. As informações relativas à atividade da PAVIMETAL, dos clientes e de terceiros, devem ser utilizadas exclusivamente no âmbito das suas funções. É proibida a sua divulgação ou uso indevido, especialmente quando possam ser consideradas confidenciais pela sua natureza ou conteúdo, incluindo dados técnicos e comerciais sobre produtos e serviços, processos produtivos, planos estratégicos, orçamentos, pesquisas e projetos de desenvolvimento, declarações financeiras e quaisquer outras informações

#### Artigo 11.º

---

### PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

Devem cumprir e assegurar o cumprimento da legislação e regulamentação aplicáveis, bem como das normas internas relativas à proteção de dados pessoais aos quais tenham acesso no exercício das suas funções, nomeadamente:

- Guardar sigilo sobre os dados pessoais de terceiros de que tiverem conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas;
- Aceder aos dados pessoais de terceiros apenas e quando os mesmos forem indispensáveis para o cumprimento das suas atividades;
- Zelar pela segurança da informação que lhes foi confiada, impedindo o acesso não autorizado aos mesmos, a sua divulgação ou alteração;
- Utilizar os dados pessoais de terceiros de acordo com as finalidades para as quais foram recolhidos, abstendo-se de os usar para outros fins alheios ao desempenho das suas funções;
- Comunicar ao respetivo superior hierárquico qualquer incidente que provoque, ou possa provocar, uma violação de dados pessoais (destruição, perda, alteração, divulgação ou acesso não autorizados).

## Artigo 12º

### RELAÇÕES COM A COMUNICAÇÃO SOCIAL

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

## Artigo 13º

### TRANSPARÊNCIA E PRESTAÇÃO DE CONTAS

Todos os Colaboradores devem atuar de maneira a garantir, no âmbito das suas funções, para que a Empresa cumpra integralmente as normas de reporte de informação, refletindo de forma precisa em todas as suas demonstrações financeiras, anexos, relatórios de gestão e outros documentos, a realidade financeira em conformidade com os normativos aplicáveis, especialmente os de natureza contabilística e fiscal.

## Artigo 14º

### ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES

Não podem os trabalhadores e membros dos órgãos sociais, exercer atividade em concorrência direta à PAVIMETAL ou às empresas suas participadas.

## CAPÍTULO IV - REGRAS DE CONDUTA ENTRE OS COLABORADORES E TERCEIROS

## Artigo 15º

### ENTIDADES PÚBLICAS

1. Os Colaboradores devem atuar de forma independente em relação às entidades públicas, seus funcionários e agentes políticos, mantendo sempre a integridade e transparência em todas as interações com essas partes, bem como assegurar a mesma atuação aos terceiros sob sua

supervisão. Devem rejeitar qualquer ato ilegal ou que possa influenciar indevidamente decisões, incluindo práticas de corrupção ou outros tipos de favorecimento.

2. Devem prestar às autoridades de supervisão e fiscalização toda a colaboração necessária satisfazendo as solicitações que lhes sejam dirigidas e não adotando qualquer comportamento que possa impedir o exercício das competências por parte dessas autoridades.

3. Os Colaboradores devem orientar as suas ações, de forma a combater ativamente qualquer tentativa de branqueamento de capitais, recusando-se a participar em qualquer ato que possa ser considerado como tal, conforme as normas legais e regulamentares em vigor. Além disso, devem rejeitar qualquer tentativa, cumplicidade, facilitação ou aconselhamento relacionado com a prática de branqueamento de capitais.

### Artigo 16º

---

#### CLIENTES

1. Os Colaboradores devem sempre negociar com base no princípio da boa-fé, cumprindo integralmente os seus compromissos com os clientes. Além disso, devem garantir que todas as normas estabelecidas contratualmente, assim como os compromissos éticos, sociais e ambientais acordados, sejam rigorosamente cumpridos.

2. Devem garantir tratamento igualitário a todos os clientes, abstendo-se de qualquer discriminação injustificada.

3. Os Colaboradores não devem aceitar ou solicitar ofertas, pagamentos ou outros favores de clientes. No entanto, as ofertas recebidas no âmbito das suas funções ou em razão delas podem ser aceites, desde que não visem a obtenção de vantagens ilegítimas e não possam ser interpretadas como uma tentativa de influenciar ou obter benefícios indevidos. As ofertas devem ser sempre comunicadas ao superior hierárquico e rejeitadas se indiciarem intenções suspeitas por parte de quem as faz.

4. Os Colaboradores devem atuar de maneira a identificar e evitar potenciais situações de conflitos de interesse, assim como proibir qualquer comportamento corrupto, seja ativo ou passivo. Isso inclui a proibição de pagamentos ou recebimentos destinados a facilitar decisões, bem como a criação, manutenção ou promessa de situações irregulares ou de favorecimento.

5. É responsabilidade dos Colaboradores comunicar qualquer informação relacionada com atos que constituam comportamentos inadequados, incluindo práticas ilegais ou ilícitas nas áreas financeira e contabilísticas, fraude, corrupção e branqueamento de capitais.

## Artigo 17º

### FORNECEDORES E PRESTADORES DE SERVIÇOS

1. Os Colaboradores devem sempre negociar com base no princípio da boa-fé, cumprindo integralmente os seus compromissos com fornecedores e prestadores de serviços. Além disso, devem garantir que todas as normas estabelecidas contratualmente, assim como os compromissos éticos, sociais e ambientais acordados, sejam rigorosamente cumpridos.
2. Cabe aos Colaboradores adotar uma postura, por forma a que as decisões a tomar acerca dos fornecedores e prestadores de serviços, sejam baseadas em critérios objetivos, técnicos e profissionais, com a finalidade de assegurar a eficiência das decisões e proteger os interesses da Empresa. Devem rejeitar qualquer critério de seleção que favoreça interesses pessoais ou imprecisos.
3. Os Colaboradores não devem aceitar ou solicitar ofertas, pagamentos ou outros favores de fornecedores ou prestadores de serviços. No entanto, as ofertas recebidas, no âmbito da atividade, podem ser aceites, desde que não visem a obtenção de vantagens ilegítimas e não possam ser interpretadas como uma tentativa de influenciar ou obter benefícios indevidos na atividade empresarial desses terceiros. As ofertas devem ser sempre comunicadas ao superior hierárquico e rejeitadas se indicarem intenções suspeitas por parte de quem as faz.
4. Os Colaboradores devem atuar de maneira a identificar e evitar potenciais situações de conflitos de interesse, assim como proibir qualquer comportamento corrupto, seja ativo ou passivo. Isso inclui a proibição de pagamentos ou recebimentos destinados a facilitar decisões, bem como a criação, manutenção ou promessa de situações irregulares ou de favorecimento.
5. É responsabilidade dos Colaboradores comunicar qualquer informação relacionada com atos que constituam comportamentos inadequados, incluindo práticas ilegais ou ilícitas nas áreas financeira e contabilísticas, fraude, corrupção e branqueamento de capitais.

## Artigo 18º

### CONCORRÊNCIA

A PAVIMETAL adota uma prática concorrencial transparente e justa, exigindo dos Colaboradores o estrito cumprimento das regras e critérios de mercado, sem permitir a concorrência desleal. Os Colaboradores devem garantir que a Empresa mantenha uma relação saudável com as entidades concorrentes, pautada pela boa-fé e pelo respeito mútuo.

## CAPÍTULO V – PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

## Artigo 19º

### PRÁTICAS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

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

## CAPÍTULO VI – CUMPRIMENTO, MONITORIZAÇÃO E REPORTE

## Artigo 20º

### CUMPRIMENTO E MONITORIZAÇÃO

1. Este Código de Ética e Conduta aplica-se a todos os Colaboradores da PAVIMETAL, que o deverão conhecer e cumprir, no âmbito das suas funções, além de divulgar a sua existência e conteúdo junto de terceiros com quem se relaciona.
2. Compete aos Colaboradores garantir o cumprimento do Código, promovendo a sua divulgação, invocando-o em sua defesa, aplicando-o e solicitando o seu emprego junto das hierarquias. Além disso, deverão comunicar qualquer irregularidade que identifiquem.
3. O não cumprimento do Código, poderá resultar na abertura de procedimentos disciplinares para os Colaboradores que o violarem, que podem incluir formação adicional, repreensão, repreensão registada, sanção pecuniária, perda de dias de férias, suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade e despedimento sem indemnização ou compensação, tal como estabelecido no art.º 328.º da Lei n.º 7/2009 (Código do Trabalho). Sem prejuízo da apresentação de eventuais reclamações, inclusive por via judicial, e devidas denúncias às autoridades competentes.
4. Em anexo ao presente Código, e em cumprimento do disposto no artigo 3.º e no n.º 2 do artigo 7.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, identificam-se no Anexo 1, a tipologia dos crimes

de corrupção e o leque de infrações conexas e respetivas sanções criminais com previsão no Código Penal e na Lei n.º 20/2008, de 21 de Abril.

## Artigo 21º

### REPORTE

1. O reporte de violações a este Código deverá ser efetuado através dos seguintes meios:

- Por comunicação imediata ao superior hierárquico;
- Através do canal de denúncia interna, conforme política de comunicação de infrações, utilizando o endereço de correio eletrónico [denuncias@pavimetal.com](mailto:denuncias@pavimetal.com) ou por carta com a designação “confidencial”, endereçada ao Conselho de Administração da PAVIMETAL – PRODUTOS METÁLICOS, S.A.

2. Se a violação ao Código envolver um membro do Conselho de Administração da PAVIMETAL, o seu reporte deverá ser dirigido aos restantes membros do Conselho de Administração, por carta, com a designação “Confidencial”.

3. A Empresa promoverá o tratamento adequado de todas as violações a este Código reportadas. No processamento das violações, a PAVIMETAL garantirá a não divulgação da identidade do autor do reporte, salvo quando exigido pelas leis e regulamentos aplicáveis.

4. Para cada infração, será elaborado um relatório que inclui a identificação das regras violadas, a sanção aplicada, bem como as medidas adotadas ou a adotar.

## CAPÍTULO VII – OUTRAS DISPOSIÇÕES

## Artigo 22º

### REVISÃO

O presente Código será revisto a cada três anos ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária da entidade que justifique a sua revisão.

## Artigo 23º

---

### PUBLICIDADE

A PAVIMETAL disponibiliza este Código a todos os interessados, via publicitação na página da internet da Empresa e por disponibilização na sua sede.

## Artigo 24º

---

### ENTRADA EM VIGOR

O presente Código de Ética e Conduta e Prevenção da Corrupção, entra em vigor na data da sua aprovação pelo Conselho de Administração, datando de 03 de junho de 2022.

## ANEXO I

Tipologia e sanções dos **crimes de corrupção e infrações conexas** previstas na Lei n.º 20/2008, de 21 de abril (Regime Penal de Corrupção no Comércio Internacional e no Setor Privado) e no Decreto-Lei n.º 48/1995, de 15 de março, que aprova o Código Penal, na redação vigente, nomeadamente as abaixo transcritas:

### **Regime Penal de Corrupção no Comércio Internacional e no Setor Privado**

#### Artigo 8.º

##### **Corrupção passiva no sector privado**

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

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

#### Artigo 9.º

##### **Corrupção activa no sector privado**

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

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

#### Artigo 10.º

##### **Branqueamento e combate à corrupção e criminalidade económico-financeira**

O comportamento descrito no artigo 7.º considera-se crime de corrupção para efeitos do disposto no artigo 368.º-A do Código Penal e na alínea a) do n.º 1 do artigo 1.º da Lei n.º 36/94, de 29 de Setembro (medidas de combate à corrupção e criminalidade económica e financeira).

## **Código Penal**

### **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 acto no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 120 dias.
- 2- Se o facto for praticado com intenção de prejudicar ou beneficiar alguém, o funcionário é punido com pena de prisão até 5 anos.
- 3- Se, no caso do n.º 2, resultar privação da liberdade de uma pessoa, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.
- 4- Na pena prevista no número anterior incorre o funcionário que, sendo para tal competente, ordenar ou executar medida privativa da liberdade de forma ilegal, ou omitir ordená-la ou executá-la nos termos da lei.
- 5- No caso referido no número anterior, se o facto for praticado com negligência grosseira, o agente é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa.

#### Artigo 372.º

#### **Recebimento ou oferta indevidos de vantagem**

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

#### Artigo 373.º

#### **Corrupção passiva**

- 1- O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos.
- 2- Se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

#### Artigo 374.º

#### **Corrupção 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.