



FABRIDOCE®

Código de Conduta

FABRIDOCE – Doces Regionais, Lda.

Respeito, Rigor e Responsabilidade

Estes são os Valores a base do nosso trabalho.
Contamos consigo para os colocar em prática todos os dias!

Todos os direitos reservados

FABRIDOCE – Doces Regionais, LDA.

Rua da Paz 117, Quintã do Loureiro, 3800-587 Cacia – Aveiro

NIPC 502 123 400

CONTEÚDO

Intróito	3
Lema.....	3
Missão	3
Visão	4
Valores	4
Capítulo I	6
Âmbito de Aplicação	6
Capítulo II	6
Princípios Gerais.....	6
Capítulo III	7
Relacionamento com o Exterior	7
Capítulo IV	10
Relações Internas	10
Capítulo V	11
Quadro Criminal e Disciplinar	11
Capítulo VI	13
Acompanhamento da Aplicação do Código de Conduta	13
Capítulo VII	14
Divulgação e Entrada em Vigor	14
Capítulo VIII	15
Anexos	15
Anexo I.....	16
Quadro de Infrações Disciplinares no Setor Privado	16
Quadro de sanções disciplinares legalmente previstas para a violação dos deveres.....	17
Anexo II.....	18
Código Penal	18

INTRÓITO

O presente Código de Conduta estabelece o conjunto de princípios e de valores em matéria de ética profissional que deve ser reconhecido e adotado por todos os trabalhadores ao serviço da **FABRIDOCE**.

O Código de Conduta constitui ainda uma referência para o público, no que respeita aos padrões de conduta da **FABRIDOCE** no seu relacionamento com terceiros, por forma a incentivar a criação de um clima de confiança entre a empresa e todas as partes interessadas.

A responsabilidade social da **FABRIDOCE** determina também a aplicação do princípio da sustentabilidade como orientador de todas as atividades, entendido aquele na tripla dimensão económica, social e ambiental.

A sustentabilidade da **FABRIDOCE** passa pela valorização de um ativo estratégico como são os Recursos Humanos, através de um processo de qualificação e avaliação contínua, pela aplicação de uma política de Recursos Humanos de ajustamento da dimensão de meios ao balanço económico-financeiro, à forma como a empresa assenta no território e à aquisição de competências profissionais.

Uma política que aposta na formação, na ética, no desenvolvimento do potencial e na motivação, que promove a flexibilidade e a adaptabilidade, que incentiva o mérito, a competência, a participação e o empenho, que promove a aposta na empresa através de uma sólida estrutura de carreiras e de benefícios sociais nas áreas dos estudos (incluindo formação avançada) e da saúde.

Uma política que visa a atualização permanente de conhecimentos e o reforço de uma cultura de exigência de qualidade.

LEMA

A **FABRIDOCE** assume como o seu lema fazer as pessoas felizes.

MISSÃO

A **FABRIDOCE** tem como missão inovar continuamente nos processos e nos produtos, de forma a proporcionar aos consumidores doçaria de excelência, preservando as receitas originais.

VISÃO

A **FABRIDOCE** aspira ser, no segmento de doçaria e miniaturas, ser a referência do mercado ibérico. No segmento dos gelados, posicionar a marca Gelados de Portugal como líder em Portugal no segmento premium, no retalho e grande distribuição.

VALORES

A **FABRIDOCE** declara o seu compromisso com os seguintes valores:

7.4.1. RESPEITO

O Respeito é um dos pilares essenciais da empresa e deve ser praticado diariamente por todos. Tratar os outros de forma aberta e respeitosa, não discriminando pela sua cultura, formação, antiguidade ou hierarquia; promovendo a colaboração e trabalhando em cooperação para atingir os objetivos do departamento e da empresa. A direção da **FABRIDOCE** acredita que no ambiente de trabalho, o respeito melhora a satisfação e o empenho dos colaboradores, cria um ambiente justo e equilibrado, favorece a partilha de conhecimento e aumenta a competitividade da empresa.

Além disso, o respeito exige autocontrolo e empatia – saber ouvir, compreender e valorizar as experiências dos outros fortalece as relações e melhora o dia a dia no trabalho. Demonstrações de respeito incluem ser cordial; manter um ambiente organizado; ajudar os colegas e encorajá-los a dar sugestões; executar ações para promover os interesses da equipa e da empresa, acima dos seus próprios interesses; apoiar as decisões da empresa; agir com gentileza.

7.4.2. RIGOR

A **FABRIDOCE** dedica-se à produção de “Doçaria de Excelência”, com a grande responsabilidade de levar milhares de famílias produtos seguros, saudáveis e saborosos. O rigor é, portanto, um valor fundamental que guia todas as ações dos colaboradores e serve de impulso na procura constante pela excelência.

Rigor na Segurança Alimentar: É essencial para garantir a segurança dos alimentos produzidos. Desde a seleção de matérias-primas até à embalagem final, cada etapa deve ser realizada com precisão e atenção ao detalhe. Desvios podem comprometer a qualidade e segurança, afetando a saúde dos consumidores e a reputação da empresa. Todos os colaboradores da **FABRIDOCE** são guardiões da saúde pública, e cada ação conta.

Rigor no Cumprimento de Normas de Segurança: Seguir rigorosamente as normas e regulamentos não é apenas uma obrigação legal, mas um compromisso ético com a qualidade e a integridade do trabalho. Cada diretriz seguida com precisão reforça a confiança dos consumidores nos produtos da **FABRIDOCE**.

Segurança no Trabalho: Deve-se cumprir e garantir que todos cumpram as normas de Higiene e Segurança no Trabalho, criando um ambiente saudável e seguro para todos.

Qualidade Constante: A qualidade dos produtos está diretamente ligada ao rigor com que são realizadas todas as tarefas em todos os departamentos. Com atenção ao detalhe e cuidado em cada processo, existe a garantia que os produtos e serviços entregues cumprem com os elevados padrões de excelência, fidelizando os nossos clientes e proporcionando a todos os colaboradores orgulho profissional.

Eficiência Operacional: Processos bem executados evitam “retrabalhos”, desperdícios e melhoram a sustentabilidade econômica e ambiental da empresa. Cada membro da equipa desempenha um papel fundamental na criação de um ambiente de trabalho mais produtivo.

Cultura de Excelência: Adotar uma postura rigorosa constrói uma cultura organizacional forte e positiva, que atrai e retém talentos e inspira toda a equipa a superar-se. Cada desafio enfrentado com rigor é uma oportunidade de crescimento.

7.4.2. RESPONSABILIDADE

Criar um ambiente onde a confiança, o envolvimento da equipa e o comportamento da liderança incentivem a responsabilidade no trabalho é um grande desafio, mas essencial para o sucesso da empresa. A responsabilidade não deve ser encarada apenas como uma obrigação, mas como um compromisso de cada colaborador com a empresa, os colegas, os clientes e fornecedores.

A comunicação aberta e honesta é um fator determinante para o desenvolvimento da responsabilidade. Quando os colaboradores compreendem claramente os seus papéis e os impactos das suas ações, tornam-se mais conscientes das suas decisões e contribuem para melhores resultados. Além disso, um ambiente em que todos se sentem à vontade para expressar preocupações e dar feedback construtivo favorece a confiança e o crescimento profissional.

Para que a responsabilidade seja um valor partilhado, é essencial que os colegas se sintam confortáveis para se ajudarem mutuamente. O apoio entre equipas fortalece o compromisso e aumenta a eficiência no trabalho. Neste sentido, os líderes desempenham um papel fundamental, não apenas gerindo, mas também servindo de exemplo ao reconhecer e valorizar atitudes responsáveis. Quando todos sabem que a liderança age com coerência e responsabilidade, reforça-se a confiança e a importância da cobrança mútua.

Nas equipas onde prevalecem a confiança e a humildade, os colaboradores devem sentir-se encorajados a desafiar ideias, partilhar sugestões e contribuir para o crescimento coletivo. O objetivo não é criticar, mas sim encontrar formas de melhorar continuamente. Assumir responsabilidades significa também estar aberto a aprender com os outros, independentemente da hierarquia ou experiência.

A **FABRIDOCE** trabalha com o objetivo de promover uma cultura organizacional forte baseada na cooperação, no compromisso e na responsabilização de todos, promovendo um ambiente de trabalho mais produtivo, sustentável e harmonioso.

CAPÍTULO I

ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Artigo 1º

Âmbito

1. O presente Código de Conduta aplica-se a todos os colaboradores da **FABRIDOCE**, entendendo-se como tal os membros dos corpos sociais e demais dirigentes, hierarquias, quadros e restantes trabalhadores, isto é, todas as pessoas que prestem a sua atividade na **FABRIDOCE**.
2. A aplicação do presente Código e a sua observância não impede a aplicação de outros códigos e manuais relativos a normas de condutas específicos para determinadas funções, atividades e/ou grupos profissionais.

CAPÍTULO II

PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 2º

Princípios Gerais

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os colaboradores devem atuar tendo em vista o interesse da **FABRIDOCE**, com responsabilidade, transparência, lealdade, independência, profissionalismo e confidencialidade, no conhecimento da missão e das políticas da qualidade, do ambiente e da segurança em vigor, alinhados com a política de valores da empresa.
2. Os princípios referidos no número anterior devem evidenciar-se, nomeadamente, no relacionamento com entidades de regulação e supervisão, sócios, clientes, fornecedores, prestadores de serviços, órgãos de comunicação social, entidades públicas e privadas, público em geral, e entre os próprios colaboradores da **FABRIDOCE**.

Artigo 3º

Igualdade de Tratamento e não Discriminação

1. Os colaboradores da **FABRIDOCE** não podem praticar qualquer tipo de discriminação, em especial, com base na raça, gênero, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, convicções religiosas ou desportivas.
2. A **FABRIDOCE** será absolutamente intolerante com quaisquer práticas de assédio, sejam elas, ou não, de cariz sexual, entendendo-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
3. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

Artigo 4º

Diligência, Eficiência e Responsabilidade

Os colaboradores da **FABRIDOCE** devem cumprir sempre com zelo, eficiência, e da melhor forma possível as responsabilidades e deveres que lhe sejam cometidos, assim como, ter em conta as expectativas do público relativamente à sua conduta.

Artigo 5º

Responsabilidade Social

No exercício da sua atividade, a **FABRIDOCE** e os seus colaboradores deverão respeitar de modo pleno os valores da pessoa humana e da sua dignidade e os da preservação do património, do ambiente e da sustentabilidade, dedicando adequada atenção aos temas da responsabilidade social das organizações, da cidadania empresarial, da inovação, da valorização e aperfeiçoamento das pessoas e dos conhecimentos técnicos.

CAPÍTULO III

RELACIONAMENTO COM O EXTERIOR

Artigo 6º

Reserva e Discrição

1. Os colaboradores da **FABRIDOCE** devem guardar absoluto sigilo e reserva em relação ao exterior de todos os factos da vida da **FABRIDOCE** e de que tenham conhecimento no exercício das suas funções, que,

Todos os direitos reservados

pela sua natureza, possam afetar o interesse ou negócios da mesma, em especial no que se refere a informação de caráter confidencial, prevalecendo a ética profissional.

2. Inclui-se no número anterior, nomeadamente, dados informáticos de âmbito pessoal, receitas, formas de confeção de produtos, máquinas ou outros considerados reservados, informação estratégica sobre métodos de trabalho e negócios, bem como a relativa a qualquer projeto de negócio ou de equipamento realizado ou em desenvolvimento, quando tal for considerado como devendo ficar obrigatoriamente limitada aos serviços ou pessoas que da mesma necessitam no exercício das suas funções ou por causa delas.

Artigo 7º

Relações Profissionais

1. Na vigência de contrato individual de trabalho e salvo expressa autorização da administração, nenhum colaborador da **FABRIDOCE** poderá prestar serviços profissionais fora do universo da **FABRIDOCE** sempre que estas atividades ponham em causa o cumprimento dos seus deveres, enquanto trabalhador desta empresa, ou em entidades cujo objeto social e objetivos possam colidir ou interferir com o interesse e atividade da **FABRIDOCE**.

2. Para efeitos do número anterior, os colaboradores da **FABRIDOCE** devem participar à mesma o exercício de outras atividades profissionais e os eventuais casos de impedimento ou incompatibilidade para o exercício de funções ou tarefa específica.

Artigo 8º

Dever de Lealdade, Independência e Responsabilidade

1. Os colaboradores da **FABRIDOCE** devem assumir um compromisso de lealdade e honestidade para com a mesma, empenhando-se em salvaguardar a sua credibilidade, prestígio e imagem em todas as situações. Para tal deverão agir com verticalidade, isenção, empenho e objetividade na análise das decisões tomadas em nome da **FABRIDOCE**.

2. No exercício das suas funções e competências, os colaboradores da **FABRIDOCE** devem ter sempre presente o interesse da mesma, atuando com imparcialidade e deontologia profissional, recusando tratamentos de favor, evitando pressões e pautando as suas decisões pelo máximo de seriedade, integridade e transparência, no conhecimento das boas práticas das empresas da **FABRIDOCE**.

3. Os colaboradores deverão pautar a sua atuação pelo estrito cumprimento dos limites das responsabilidades inerentes às funções que exercem. Devem, assim, usar os bens atribuídos e o poder delegado, de forma não abusiva, orientado à prossecução dos objetivos da empresa.

Artigo 9º

Cumprimento da Legislação

1. A **FABRIDOCE**, através dos seus colaboradores, deve respeitar e zelar pelo cumprimento das normas legais e regulamentares aplicáveis às suas atividades.
2. Os colaboradores da **FABRIDOCE**, em particular, não devem, em nome desta e nas ações ao serviço desta, violar a lei geral e a regulamentação específica aplicável às suas especialidades.

Artigo 10º

Relação com Clientes e Parceiros

1. No relacionamento com os clientes e parceiros os colaboradores da **FABRIDOCE** destinatários do presente Código, deverão ter em conta, em particular, os princípios da imparcialidade e da igualdade de tratamento, não procedendo a qualquer discriminação injustificada, e respondendo a todas as solicitações com prontidão, cortesia, rigor e apropriada abertura.
2. No quadro destas relações devem ter-se sempre presentes e ficar salvaguardadas as obrigações estatutárias e os compromissos constantes de contratos e protocolos.

Artigo 11º

Relacionamento com Fornecedores

Os colaboradores da **FABRIDOCE**:

- a) terão presente que a **FABRIDOCE** se pauta por honrar os seus compromissos com fornecedores de produtos ou serviços e exige da parte destes o integral cumprimento das cláusulas contratuais, assim como, das boas práticas e regras subjacentes à atividade em causa;
- b) deverão redigir os contratos de forma clara, sempre que aplicável, sem ambiguidades ou omissões relevantes e no respeito pelas normas aplicáveis;
- c) terão presente que, para a seleção de fornecedores e prestadores de serviços, não deverão ser tidos em conta apenas os indicadores económico-financeiros, condições comerciais e qualidade dos produtos ou serviços, mas, também, o comportamento ético do fornecedor, nomeadamente, na sua perceção pelo público em geral;
- d) devem sensibilizar os fornecedores e prestadores de serviços para o cumprimento de princípios éticos alinhados com os da **FABRIDOCE**.

Artigo 12º

Proteção Ambiental

A **FABRIDOCE** partilha as preocupações ambientais e de sustentabilidade, por isso os seus colaboradores deverão observar as normas ambientais existentes e tentar nas suas ações, tanto quanto possível, reduzir eventuais impactos ambientais negativos.

CAPÍTULO IV

RELAÇÕES INTERNAS

Artigo 13º

Relação entre Colaboradores e Aperfeiçoamento Profissional

1. Os colaboradores da **FABRIDOCE** devem pautar a sua atuação na empresa pela motivação do aumento da produtividade, pelo envolvimento e participação, pela manutenção de um clima sadio e de confiança, evitando qualquer ato que possa constituir assédio, conforme definido no Artigo 3º deste Código, sempre no respeito da estrutura hierárquica vigente, colaborando proactivamente através da partilha de conhecimentos e de informação.
2. Os colaboradores da **FABRIDOCE** devem procurar, de forma contínua, aperfeiçoar e atualizar os seus conhecimentos, tendo em vista a manutenção ou melhoria das capacidades profissionais e a prestação dos melhores serviços.
3. Os colaboradores da **FABRIDOCE** estão obrigados a denunciar qualquer prática de assédio, tenha ele, ou não, cariz sexual, conforme definido no Artigo 3º do Presente Código.
4. O denunciante da prática de assédio, bem como as testemunhas por si indicadas, não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.
5. A **FABRIDOCE** assume a obrigação de proceder à instauração imediata de procedimento disciplinar, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Artigo 14º

Salvaguarda de Ativos

1. Os ativos da **FABRIDOCE** incluem tanto ativos materiais como ativos imateriais, como por exemplo a propriedade intelectual.
2. Todos os colaboradores da **FABRIDOCE** são responsáveis pela proteção dos ativos da empresa, que deverão apenas ser utilizados no âmbito das atividades profissionais dos colaboradores, e sempre com respeito pelas disposições legais e regulamentares aplicáveis.
3. Deverão ser cumpridas as regras internas relativas à utilização dos recursos da **FABRIDOCE**, como por exemplo as normas internas relativas à utilização do telefone, correio eletrónico, internet, computadores e outras tecnologias da informação.

Artigo 15º

Relações entre Colaboradores

1. As relações entre colaboradores devem pautar-se em respeito aos princípios enunciados nos artigos 2º, 3º, 4º e 5º deste Código.

CAPÍTULO V

QUADRO CRIMINAL E DISCIPLINAR

Artigo 16º

Conhecimento e Violação do Código de Conduta

1. Todos os colaboradores da **FABRIDOCE** tomam conhecimento deste Código, através da divulgação que os seus responsáveis realizam, ficando obrigados ao seu integral cumprimento.
2. A violação do presente Código por qualquer colaborador poderá originar uma ação disciplinar, com os efeitos considerados adequados.

Artigo 17º

Corrupção e Suborno

No cumprimento do Regime Geral de prevenção da Corrupção (RGPC), constante no Decreto-Lei nº 109-E/2021, de 9 de Dezembro, o presente Código determina:

Todos os direitos reservados

a) é proibida qualquer prática de suborno ou corrupção, na forma ativa ou passiva, incluindo pagamentos de facilitação ou visando a criação, manutenção ou promessa de situações irregulares ou de favor;

b) é proibida a oferta ou aceitação de qualquer vantagem, que não seja devida, para influenciar uma ação ou decisão, nomeadamente oferecer, fazer ou autorizar um pagamento indevido (em dinheiro ou de outra forma) a qualquer pessoa, incluindo qualquer autoridade governamental local ou estrangeira em qualquer parte do mundo;

c) é proibido aceitar dinheiro ou algo de valor, como presentes, gorjetas ou comissões, relacionados com negócios ou a adjudicação de um contrato, ou com vista a obter ou facultar um nível de serviço a que normalmente não se teria direito;

d) é proibido aceitar ou oferecer brindes, presentes, empréstimos, estadias em hotéis, serviços pessoais ou outras gratificações, ainda que sob a forma de tratamento preferencial de clientes;

e) os presentes recebidos de terceiros que excedam a mera cortesia ou um valor simbólico e comercialmente despidendo, deverão ser comunicados ao responsável hierárquico, e recusados se indiciadores de expectativas de obtenção de favorecimento especial por parte dos ofertantes.

Artigo 18º

Sanções Criminais a Atos de Corrupção e Infrações Conexas

1. O Código Penal nos art.º 372 e seguintes, prevê a corrupção como crime cometido no exercício de funções, na medida em que constitui uma ameaça ao Estado de Direito Democrático, com prejuízo da seriedade e da fluidez das relações entre os Cidadãos e a Administração, e do seu desenvolvimento da economia e do normal funcionamento do mercado.

2. A **FABRIDOCE** sensível às medidas evidenciadas no Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC) introduz no seu código sanções criminais, em função dos tipos de corrupção (ativa, passiva, por ato ilícito, por ato lícito, no sector público, no sector privado e internacional), previstos no Código Penal e em legislação conexa.

Como resulta do ANEXO I.

Artigo 19º

Sanções Disciplinares

1. A violação ou inobservância das normas gerais de conduta refletidas no presente Código de Conduta constitui infração disciplinar punível nos termos dos regulamentos em vigor, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional, criminal ou outra que possa ocorrer, nomeadamente a resultante do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC).
2. As sanções e ações adequadas serão as que estão previstas no direito aplicável ao Colaborador em questão e serão adotadas no cumprimento dos processos legais aplicáveis e, nomeadamente, no cumprimento dos direitos e garantias aplicáveis ao Colaborador em questão.
3. Sem prejuízo das responsabilidades penais, contraordenacionais ou civis que dela possam decorrer, a violação do disposto no presente Código constitui infração disciplinar na medida do seu enquadramento legal. À determinação e aplicação da respetiva sanção disciplinar aplica-se a lei vigente, tendo em conta a gravidade da mesma e as circunstâncias em que a infração foi praticada, designadamente o seu carácter doloso ou negligente, pontual ou sistemático.

Conforme ANEXO II.

CAPÍTULO VI**ACOMPANHAMENTO DA APLICAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA**

Artigo 20ª

Acompanhamento da Aplicação do Código de Conduta

1. A Gerência da **FABRIDOCE** é a entidade responsável pela implementação e acompanhamento do presente Código e pela sua interpretação e esclarecimento de dúvidas. São ainda responsáveis por zelar pelo seu cumprimento e por resolver qualquer questão relacionada com o seu incumprimento, tomando as providências que considere adequadas;
2. Qualquer pessoa poderá dirigir-se à Gerência a fim de solicitar quaisquer esclarecimentos perante uma situação concreta, apresentar reclamação ou denunciar qualquer outra situação irregular que possa alegadamente ser passível de constituir uma violação das normas constantes deste Código;

3. Os contactos da Gerência, bem como, os seus nomes e contactos serão divulgados a todos os Colaboradores da **FABRIDOCE**;

4. A apresentação de qualquer caso ou reclamação à Gerência será protegida por estrita confidencialidade e deve ser feita através dos seguintes meios:

E-mail: rgpc@fabridoce.pt

Por escrito para a morada: Rua da Paz, nº 117, Quintã do Loureiro, 3800-587 Cacia – Aveiro ou por telefone para o 234913392 ou pessoalmente.

Artigo 21º

Revisão do Código de Conduta

A **FABRIDOCE** assegura a revisão do presente Código de conduta de três em três anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária que justifique a revisão, conforme o nº 4 do artigo 7º do RGPC.

CAPÍTULO VII

DIVULGAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR

Artigo 22º

Divulgação

A Gerência da **FABRIDOCE** promoverá a adequada divulgação do presente Código de Conduta por todos os colaboradores, de forma a consolidar a aplicação dos princípios e a adoção dos comportamentos no mesmo estabelecido.

Artigo 23º

Entrada em Vigor

O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua homologação pela Gerência da **FABRIDOCE** e a sua divulgação a todos os colaboradores, Gerência, Direções e Chefias.

CAPÍTULO VIII

ANEXOS

Fazem parte integrante deste Código de Conduta os seguintes ANEXOS:

- ANEXO I – Quadro das infrações e sanções disciplinares;
- ANEXO II - Quadro das infrações criminais e conexas e respectivas sanções;

Cacia, 13 de fevereiro de 2025

ANEXO I

QUADRO DE INFRAÇÕES DISCIPLINARES NO SETOR PRIVADO

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

Artigo 128.º

Deveres do trabalhador

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

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

2. O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

Outros deveres especiais (a crescer quando existam).

QUADRO DE SANÇÕES DISCIPLINARES LEGALMENTE PREVISTAS PARA A VIOLAÇÃO DOS DEVERES

Artigo 328.º

Sanções Disciplinares

1. No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:
 - a) Repreensão;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Sanção pecuniária;
 - d) Perda de dias de férias;
 - e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
 - f) Despedimento sem indemnização ou compensação.
2. O instrumento de regulamentação 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 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 contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 3 ou 4.

ANEXO II

CÓDIGO PENAL

Artigo 335º

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 368.º-a

Branqueamento

1. Para efeitos do disposto nos números seguintes, consideram-se vantagens os bens provenientes da prática, sob qualquer forma de participação, 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 contraordenação 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 370.º

Prevaricação de Advogado ou de Solicitador

1. O advogado ou solicitador que intencionalmente prejudicar causa entregue ao seu patrocínio é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.
2. Em igual pena incorre o advogado ou solicitador que, na mesma causa, advogar ou exercer solicitadoria relativamente a pessoas cujos interesses estejam em conflito, com intenção de atuar.

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.

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.

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.

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 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 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 encarregue 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.

DECRETO-LEI N.º 28/84, DE 20.01 – REGIME DAS INFRAÇÕES ANTIECONÓMICAS E CONTRA A SAÚDE PÚBLICA

Artigo 36º

Fraude na Obtenção de Subsídio ou de Subvenção

1. Quem obtiver subsídio ou subvenção:

- a) fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexatas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção;
- b) omitindo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão;

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

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

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

4. A sentença será publicada.

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

- a) obtém para si ou para terceiros uma subvenção ou subsídio de montante consideravelmente elevado ou utiliza documentos falsos;
- b) pratica o facto com abuso das suas funções ou poderes;
- c) obtém auxílio do titular de um cargo ou emprego público que abusa das suas funções ou poderes.

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

7. O agente será isento de pena se:

- a) espontaneamente impedir a concessão da subvenção ou do subsídio;
- b) no caso de não serem concedidos sem o seu concurso, ele se tiver esforçado espontânea e seriamente para impedir a sua concessão.

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

- a) declarados importantes pela lei ou entidade que concede o subsídio ou a subvenção;
- b) de que dependa legalmente a autorização, concessão, reembolso, renovação ou manutenção de uma subvenção, subsídio ou vantagem daí resultante.

Artigo 37º

Desvio de Subvenção, Subsídio ou Crédito Bonificado

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

2. Com a mesma pena será punido quem utilizar prestação obtida a título de crédito bonificado para um fim diferente do previsto na linha de crédito determinada pela entidade legalmente competente.
3. A pena será a de prisão de 6 meses a 6 anos e multa até 200 dias quando os valores ou danos causados forem consideravelmente elevados.
4. Se os factos previstos neste artigo forem praticados reiteradamente em nome e no interesse de uma pessoa coletiva ou sociedade e o dano não tiver sido espontaneamente reparado, o tribunal ordenará a sua dissolução.
5. A sentença será publicada.

Artigo 38º

Fraude na Obtenção de Crédito

1. Quem ao apresentar uma proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições de um crédito destinado a um estabelecimento ou empresa:
 - a) prestar informações escritas inexatas ou incompletas destinadas a acreditá-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido;
 - b) utilizar documentos relativos à situação económica inexatos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens;
 - c) ocultar as deteriorações da situação económica entretanto verificadas em relação à situação descrita aquando do pedido de crédito e que sejam importantes para a decisão sobre o pedido; será punido com prisão até 3 anos e multa até 150 dias”.
2. Se o agente, atuando pela forma descrita no número anterior, obtiver crédito de valor consideravelmente elevado, a pena poderá elevar-se até 5 anos de prisão e até 200 dias de multa.
3. No caso do número anterior, se o crime tiver sido cometido em nome e no interesse de pessoa coletiva ou sociedade, o tribunal poderá ordenar a dissolução destas.
4. O agente será isento de pena:
 - a) se espontaneamente impedir que o credor entregue a prestação pretendida;
 - b) se, no caso de a prestação não ter sido entregue sem o seu concurso, se tiver esforçado com anterioridade séria e espontaneamente para impedir a entrega.
5. A sentença será publicada.

LEI Nº 34/87, DE 16.07 – CRIME DE RESPONSABILIDADES DOS TITULARES DE CARGOS
POLÍTICOS

Artigo 11º

Prevaricação

O titular de cargo político que conscientemente conduzir ou decidir contra direito um processo em que intervenha no exercício das suas funções, com a intenção de por essa forma prejudicar ou beneficiar alguém, será punido com prisão de dois a oito anos.

Artigo 16º

Recebimento ou Oferta Indevidos de Vantagem

1. O titular de cargo político 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 de 1 a 5 anos.
2. Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a titular de cargo político, ou a terceiro por indicação ou conhecimento deste, 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 5 anos ou com pena de multa até 600 dias.
3. O titular de cargo político que, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a outro titular de cargo político, a titular de alto cargo público ou a funcionário, ou a terceiro com conhecimento destes, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com as penas previstas no número anterior.
4. Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.

Artigo 17º

Corrupção Passiva

1. O titular de cargo político 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, 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 2 a 8 anos.

2. Se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o titular de cargo político é punido com pena de prisão de 2 a 5 anos.

Artigo 20º

Peculato

1. O titular de cargo político que no exercício das suas funções ilicitamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel, pública ou particular, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com prisão de três a oito anos e multa até 150 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

2. Se o infrator der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar quaisquer objetos referidos no número anterior, com a consciência de prejudicar ou poder prejudicar o estado ou o seu proprietário, será punido com prisão de um a quatro anos e multa até 80 dias.

Artigo 21º

Peculato de Uso

1. O titular de cargo político que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos ou de outras coisas móveis 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 prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.

2. O titular de cargo político que der a dinheiro público um destino para uso público diferente daquele a que estiver legalmente afetado é punido com prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.

Artigo 22º

Peculato por Erro de Outrem

O titular de cargo político que no exercício das suas funções, mas aproveitando-se do erro de outrem, receber, para si ou para terceiro, taxas, emolumentos ou outras importâncias não devidas, ou superiores às devidas, será punido com prisão até 3 anos ou multa até 150 dias.

Artigo 23º

Participação Económica em Negócio

1. O titular de cargo político 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 cumpra, em razão das suas funções, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com prisão até 5 anos.

2. O titular de cargo político que, por qualquer forma, receber vantagem patrimonial por efeito de um ato jurídico-civil relativo a interesses de que tenha, por força das suas funções, no momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, a administração ou a fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 150 dias.

3- A pena prevista no número anterior é também aplicável ao titular de cargo político que receber, por qualquer forma, vantagem económica por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento de que, em razão das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que se não verifique prejuízo económico para a fazenda pública ou para os interesses que assim efetiva.

Artigo 26º

Abuso de Poderes

1. O titular de cargo político que abusar dos poderes ou violar os deveres inerentes às suas funções, com a intenção de obter, para si ou para terceiro, um benefício ilegítimo ou de causar um prejuízo a outrem, será punido com prisão de seis meses a três anos ou multa de 50 a 100 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

2. Incorre nas penas previstas no número anterior o titular de cargo político que efetuar fraudulentamente concessões ou celebrar contratos em benefício de terceiro ou em prejuízo do estado.

Artigo 27º

Violação de Segredo

1. O titular de cargo político que, sem estar devidamente autorizado, revelar segredo de que tenha tido conhecimento ou lhe tenha sido confiado no exercício das suas funções, com a intenção de obter, para si ou para outrem, um benefício ilegítimo ou de causar um prejuízo do interesse público ou de terceiros, será punido com prisão até 3 anos ou multa de 100 a 200 dias.

2. A violação de segredo prevista no n.º 1 será punida mesmo quando praticada depois de o titular de cargo político ter deixado de exercer as suas funções.

LEI Nº 50/2007, DE 31.08 – REGIME DE RESPONSABILIDADE PENAL POR COMPORTAMENTOS SUSCETÍVEIS DE AFETAR A VERDADE, A LEALDADE E A CORREÇÃO DA COMPETIÇÃO E DO SEU RESULTADO NA ATIVIDADE DESPORTIVA

Artigo 8º

Corrupção Passiva

O agente desportivo que, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para um qualquer ato ou omissão destinados a alterar ou falsear o resultado de uma competição desportiva, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.

Artigo 9º

Corrupção Ativa

1. Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a agente desportivo, ou a terceiro com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, com o fim indicado no artigo anterior, é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos.

2. A tentativa é punível.

Artigo 10.º

Tráfico de Influência

1. Quem por si ou mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, 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 agente desportivo, com o fim de obter uma qualquer decisão destinada a alterar ou falsear o resultado de uma competição desportiva 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.

2. Quem por si ou mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, der ou prometer a outra pessoa vantagem patrimonial ou não patrimonial para o fim referido no número anterior 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 10º-a

Oferta ou Recebimento Indevido de Vantagem

1. O agente desportivo que, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, direta ou indiretamente, no exercício das suas funções ou por causa delas, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, de agente que perante ele tenha tido, tenha ou possa vir a ter pretensão dependente do exercício dessas suas funções, é punido com pena de prisão até 5 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 agente desportivo, 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 3 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.

LEI Nº20/2008, DE 21.04 – NOVO REGIME PENAL DE CORRUPÇÃO NO COMÉRCIO INTERNACIONAL E NO SETOR PRIVADO

Artigo 7º

Corrupção Ativa com Prejuízo do Comércio Internacional

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

Artigo 8º

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 ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.
2. Se o ato ou omissão previsto no número anterior for idóneo a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, o agente é punido com pena de prisão de um a oito anos.

Artigo 9º

Corrupção Ativa 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 três anos 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 cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.
3. A tentativa é punível.

LEI Nº 100/2003, DE 15.11 - CÓDIGO DE JUSTIÇA MILITAR

Artigo 36º

Corrupção Passiva para a Prática de Ato Ilícito

1. Aquele que, integrado ou ao serviço das forças armadas ou de outras forças militares, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial ou a sua promessa, como contrapartida de ato ou omissão contrários aos deveres do cargo e de que resulte um perigo para a segurança nacional, é punido com pena de prisão de 2 a 10 anos.
2. Se o agente, antes da prática do facto, voluntariamente repudiar o oferecimento ou a promessa que acertara ou restituir a vantagem ou, tratando-se de coisa fungível, o seu valor, é dispensado de pena.
3. Consideram-se ao serviço das forças armadas ou de outras forças militares os civis que sejam seus funcionários, no sentido do artigo 386.º do código penal, e integradas as pessoas referidas no artigo 4.º.