

# CÓDIGO DE CONDUTA



Secretaria-Geral  
Área Governativa do Ambiente e Ação Climática

## FICHA TÉCNICA

---

### TÍTULO

Código de Conduta da Secretaria-Geral do Ambiente

### EDIÇÃO

Serviços de Gestão das Pessoas e da Qualidade | Divisão de Avaliação, Auditoria e Qualificação

Rua de "O Século", n.º 63 1200-433 Lisboa PORTUGAL

Telefone: (+351) 213 231 500

Fax: (+351) 213 231 530

[sg@sgambiente.gov.pt](mailto:sg@sgambiente.gov.pt)

<https://www.sgambiente.gov.pt>

N.º Versão	Data aprovação	Alterações
1	abril 2015	Elaboração inicial
2	outubro 2022	Revisto e atualizado

## Índice

NOTA INTRODUTÓRIA.....	3
ENQUADRAMENTO .....	3
Capítulo I .....	4
Objeto e âmbito de aplicação .....	4
Capítulo II.....	4
Princípios e deveres gerais.....	4
Capítulo III Atividade institucional .....	6
Secção I Relações internas.....	8
Secção II Relações externas .....	10
Capítulo V.....	11
Disposições finais.....	11

## NOTA INTRODUTÓRIA

A Secretaria-Geral do Ambiente (SGA) é um serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa. Tem por missão garantir o apoio à formulação de políticas, ao planeamento estratégico e operacional, à atuação do Governo da área do Ambiente e Ação Climática no âmbito internacional, à aplicação do direito europeu e à elaboração do orçamento, assegurar a gestão de programas de financiamento internacional e europeu a cargo do Ambiente e Ação Climática, bem como assegurar o apoio técnico e administrativo aos gabinetes dos membros do Governo integrados na área governativa do Ambiente e Ação Climática e aos demais órgãos e serviços nela integrados, nos domínios da gestão de recursos internos, do apoio técnico-jurídico e contencioso, da documentação e informação e da comunicação e relações públicas, conforme previsto no Decreto-Lei n.º 54/2014, de 9 de abril.

A visão da Secretaria-Geral do Ambiente – *“Ser uma referência na Administração Pública portuguesa, no suporte às políticas, na representação internacional e na partilha de serviços”* - reflete a sua ambição e orienta a sua estratégia, em harmonia com as atribuições que lhe estão cometidas.

## ENQUADRAMENTO

O presente Código de Conduta da SGA vem estabelecer um conjunto de princípios e deveres de natureza ética e deontológica, assentes numa conduta profissional que deve pautar a atividade dos/as respetivos/as trabalhadores/as.

A SGA gere-se pelos princípios gerais da Administração Pública, e por princípios próprios inerentes às suas atribuições, o que possibilita um melhor relacionamento interno e externo, refletindo, desta forma, a sua cultura organizacional.

Os valores da SGA são os princípios assumidos pelas suas pessoas e que pretendem ser orientadores na concretização dos objetivos/atividades e projetos estabelecidos para dar cumprimento à missão do serviço:

**Compromisso:** Assumimos as nossas obrigações e estamos verdadeiramente empenhados no cumprimento da nossa missão.

**Cooperação:** As sinergias do trabalho em equipa capacitam-nos na criação e no desenvolvimento de coisas que seriam impossíveis de alcançar individualmente.

**Inovação:** Exploramos com sucesso novas ideias, focados em aumentar a eficiência, a eficácia e qualidade dos nossos processos operacionais.

**Adaptabilidade:** Encaramos as situações adversas com naturalidade e superamos os obstáculos.

**Rigor:** Temos sempre presente a necessidade absoluta de garantir a qualidade e fiabilidade da informação e conhecimento produzido.

Este Código constitui ainda uma referência para todas as Partes Interessadas no que respeita aos padrões de procedimento exigíveis à SGA no seu relacionamento com terceiros, de forma a incentivar a criação de um ambiente de transparência e confiança.

## Capítulo I

### Objeto e âmbito de aplicação

#### Artigo 1.º

##### Objeto

1 – O Código de Conduta da Secretaria-Geral do Ambiente, doravante designada por SGA, estabelece um conjunto de princípios gerais e normas de ética e de conduta profissional para a prossecução do adequado desempenho em funções públicas de todas as pessoas que nela trabalham, doravante designadas por trabalhadores/as, sendo uma referência de orientação na conduta das mesmas, quer ao nível do relacionamento interno quer do relacionamento externo.

2 – O disposto no presente Código não prejudica, substitui ou obsta ao cumprimento de outros regimes jurídicos a que a SGA ou os/as respetivos/as trabalhadores/as estejam sujeitos, no exercício das suas funções.

#### Artigo 2.º

##### Âmbito de aplicação

1 – O presente Código é aplicável a todos/as os/as trabalhadores/as, independentemente da natureza das funções que exercem, da posição hierárquica e do respetivo vínculo jurídico.

2 – O presente Código é aplicável, sempre que possível e com as devidas adaptações, às pessoas singulares ou coletivas, de natureza pública ou privada, que se relacionem por qualquer circunstância com a SGA.

## Capítulo II

### Princípios e deveres gerais

#### Artigo 3.º

##### Princípios gerais

1 – Os/as trabalhadores/as devem pautar a sua conduta pelos seguintes princípios gerais:

- a) **Princípio do serviço público** - encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo;
- b) **Princípio da legalidade** - atuam em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei e o direito;
- c) **Princípio da justiça e imparcialidade** - no exercício da sua atividade, devem tratar de forma justa e imparcial todos os cidadãos, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade;
- d) **Princípio da igualdade** - não podem beneficiar ou prejudicar qualquer cidadão em função da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social;
- e) **Princípio da proporcionalidade** - no exercício da sua atividade, só podem exigir aos cidadãos o indispensável à realização da atividade administrativa;

- f) **Princípio da colaboração e boa-fé** - no exercício da sua atividade, devem colaborar com os cidadãos, segundo o princípio da boa-fé, tendo em vista a realização do interesse da comunidade e fomentar a sua participação na realização da atividade administrativa;
- g) **Princípio da informação e qualidade** - devem prestar informações e/ou esclarecimentos de forma clara, simples, cortês e rápida;
- h) **Princípio da lealdade** - no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal, solidária e cooperante;
- i) **Princípio da integridade** - regem-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de caráter;
- j) **Princípio da competência e responsabilidade** - agem de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional.

#### **Artigo 4.º**

##### **Deveres gerais**

1 – Os/as trabalhadores/as, no exercício das suas funções, devem, em geral:

- a) Estar cientes da importância dos respetivos deveres e responsabilidades, tendo em conta as expectativas dos cidadãos e das instituições relativamente à sua conduta;
- b) Comportar-se, dentro de padrões socialmente aceites, de modo a reforçar a confiança e a contribuir para a boa imagem da SGA;
- c) Pautar a sua conduta pelos princípios da isenção e da transparência, não retirando qualquer vantagem derivada do exercício das respetivas funções, quer para si quer para terceiros;
- d) Relacionar-se de forma cordial e respeitosa, favorecendo a existência de um bom ambiente interno e externo;
- e) Cumprir as ordens e instruções emanadas pelos respetivos superiores hierárquicos, em matéria de serviço, sem prejuízo do direito de reclamar e de exigir a sua transmissão por escrito.

2 – O dever referido na alínea e) do número anterior cessa quando o cumprimento das ordens ou instruções implique a prática de qualquer crime.

#### **Artigo 5.º**

##### **Sigilo profissional**

1 – Os/as trabalhadores/as estão sujeitos ao dever de sigilo profissional, não podendo divulgar nem utilizar, seja qual for a finalidade, em proveito próprio ou alheio, direta ou por interposta pessoa, informações e dados obtidos no âmbito do seu exercício de funções, e respeitando as disposições legais relativas à proteção dos dados acedidos.

2 – Os/as trabalhadores/as estão sujeitos ao dever de sigilo profissional no respeitante à confidencialidade da palavra-passe e outros meios de autenticação de acesso a sistemas, plataformas informáticas ou bases de dados da SGA ou de outras entidades públicas.

3 – O acesso não justificado a dados ou a informação institucional subordinada a sigilo profissional constitui, nos termos da lei, violação do dever profissional, fazendo incorrer o infrator em responsabilidade disciplinar.

4 – O dever de sigilo profissional relativo à informação a que os/as trabalhadores/as, no exercício das suas funções, tiveram acesso, mantém-se após o termo do exercício de funções na SGA.

## Capítulo III Atividade institucional

### Artigo 6.º

#### Incompatibilidades e impedimentos

- 1 – Os/as trabalhadores/as não podem exercer funções públicas ou privadas em acumulação, salvo se tiverem autorização prévia, nos termos da lei.
- 2 – A SGA procede à revisão das autorizações de acumulação de funções concedidas sempre que tal se justifique por motivo de alteração superveniente das circunstâncias verificadas à data da autorização relevantes para o efeito.

### Artigo 7.º

#### Conflito de interesses

- 1 – Os/as trabalhadores/as devem abster-se de participar em qualquer ato ou procedimento suscetível de dar origem, direta ou indiretamente, a conflitos de interesses reais ou potenciais.
- 2 – Os/as trabalhadores/as que se encontrem ou que razoavelmente prevejam vir a encontrar-se numa situação de conflito de interesses comunicam esse facto ao respetivo superior hierárquico ou, na sua ausência, ao responsável pelo cumprimento normativo, que toma as medidas adequadas para evitar, sanar ou cessar o conflito.
- 3 – Os/as trabalhadores/as assinam uma declaração de inexistência de conflitos de interesses nos procedimentos em que intervenham respeitantes às seguintes matérias ou áreas de intervenção:
  - a) Contratação pública;
  - b) Concessão de subsídios, subvenções ou benefícios;
  - c) Procedimentos sancionatórios.
- 4 - Para efeitos do presente Código, considera-se conflito de interesses qualquer situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da conduta ou decisão do/a trabalhador/a.
- 5 – Podem ainda ser consideradas geradoras de conflitos de interesses situações que envolvam trabalhadores/as que deixaram o cargo ou as funções exercidas na SGA para assumir outras funções, públicas ou privadas, quando tenham participado, direta ou indiretamente, em decisões que envolveram a entidade na qual ingressaram, tenham tido acesso a informação privilegiada com interesse para essa entidade, ou possam ainda ter influência na entidade pública onde exerceram funções.

### Artigo 8.º

#### Prevenção da corrupção

- 1 – Os/as trabalhadores/as devem atuar ativamente contra todas as formas de corrupção, ativa ou passiva, criminalidade económica e financeira, branqueamento de capitais, tráfico de influências, apropriação ilegítima de bens públicos, de administração danosa, peculato, participação económica em negócios, abuso de poder ou violação do dever de segredo, aquisições de imóveis ou valores mobiliários em consequência da obtenção ou uso ilícitos de informação privilegiada no exercício de funções na Administração Pública, dando especial atenção a qualquer forma de pagamentos, favores e cumplicidades que possam induzir a criação de vantagens ilícitas.

2 – Os/as trabalhadores/as devem proceder de acordo com critérios de razoabilidade e prudência, devendo informar o superior hierárquico ou, na sua ausência, o responsável pelo cumprimento normativo, sempre que tomem conhecimento ou tiverem suspeitas fundadas da ocorrência de atividades suscetíveis de configurar abuso de informação privilegiada, fraude ou corrupção em geral.

3 – A eventual omissão do dever de denúncia ou participação pode gerar responsabilidade disciplinar e penal.

4 – Os/as trabalhadores/as que comunicarem ou impedirem a realização de atividades ilícitas nos casos previstos do presente artigo, não podem ser objeto de represálias e de tratamento discriminatório ou não equitativo.

5 – A SGA deve prestar toda a colaboração ao Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC), facultando-lhe as informações e elementos que por aquele forem solicitados, no domínio das suas atribuições e competências.

6 – A SGA tem implementado um programa de cumprimento normativo que inclui um Plano de Prevenção de Riscos de Gestão, Corrupção e Infrações Conexas, e um Canal de Denúncias, bem como integra no seu Plano de Formação ações com conteúdos sobre as políticas e procedimentos de prevenção da corrupção e infrações conexas, a fim de prevenir, detetar e sancionar atos com aquela matéria relacionados, levados a cabo contra ou através da entidade.

## **Artigo 9.º**

### **Proteção de informação e dados pessoais**

1 – Os/as trabalhadores/as devem respeitar as disposições legais e regulamentares aplicáveis em matéria de proteção de dados.

2 – Os/as trabalhadores/as são responsáveis por salvaguardar todos os dados e toda a informação a que acedem no exercício da sua atividade, respeitantes a pessoas singulares ou coletivas.

3 – O acesso e tratamento de dados pessoais pelos/as trabalhadores/as deve respeitar os direitos dos seus titulares, obedecendo a critérios de prudência na sua utilização, com vista a assegurar a sua integridade e reserva.

4 – A violação do disposto no presente artigo é passível de procedimento disciplinar e penal.

## **Artigo 10.º**

### **Desmaterialização de atos e de procedimentos**

Todos os pedidos, comunicações, notificações e pagamentos entre terceiros e a SGA devem, sempre que possível, ser efetuados por meios eletrónicos, com vista a simplificar processos e procedimentos, e zelar pela rastreabilidade dos dados.

## **Artigo 11.º**

### **Património e recursos**

1 – Os/as trabalhadores/as devem fazer uma boa utilização de todo o material e equipamento da SGA, sendo proibida toda a utilização abusiva, para proveito pessoal ou de terceiros.

2 – Os/as trabalhadores/as devem adotar as medidas adequadas a uma eficiente utilização dos recursos disponibilizados pelo serviço.



3 – Os/as trabalhadores/as devem cumprir com as políticas implementadas pela SGA de proteção do meio ambiente, adotando condutas que permitam a diminuição dos resíduos, a separação dos mesmos e a sua reciclagem, bem como a redução, sempre que possível, de gastos energéticos e do consumo de materiais e consumíveis, de forma a contribuir para o desenvolvimento sustentável.

## **Artigo 12.º**

### **Página eletrónica**

1 – O uso da página eletrónica da SGA pelos/as trabalhadores/as deve ter em vista o bom desempenho das funções públicas, devendo ser utilizada de forma adequada ao fim a que se destina.

2 – As publicações de conteúdos na página eletrónica da SGA não exigidas por lei dependem de autorização prévia da direção superior.

## **Capítulo IV**

### **Relacionamento institucional**

#### **Secção I**

#### **Relações internas**

## **Artigo 13.º**

### **Relações internas**

1 – Os/as trabalhadores/as devem, na sua conduta interpessoal, estabelecer relações cordiais, de forma a promover o espírito de equipa, confiança, respeito mútuo e colaboração, nomeadamente:

- a) Fomentando o respeito pelo próximo, a disponibilidade para o outro, a partilha de informação e o espírito de pertença à SGA;
- b) Agindo com cortesia, adequabilidade e autodomínio na resolução das situações que se lhes apresentem em contexto profissional;
- c) Abstendo-se de qualquer comportamento que possa prejudicar o normal desempenho das suas funções.

2 – Os/as trabalhadores/as devem agir com lealdade no cumprimento das tarefas que lhes são atribuídas, e disponibilizar, em tempo útil, tanto aos colegas de trabalho como aos respetivos superiores hierárquicos, toda a informação que possa ser relevante para o bom desempenho das suas funções.

3 – Os/as trabalhadores/as não devem difundir informações falsas, injuriosas ou difamatórias, devendo abster-se de quaisquer comportamentos que prejudiquem a reputação individual ou institucional.

4 – Os/as dirigentes da SGA devem, no âmbito da unidade orgânica que dirigem e nas relações intrainstitucionais, desenvolver e incutir uma cultura de respeito, rigor e transparência, estimulando o diálogo, o espírito de equipa, a colaboração e a partilha no âmbito do serviço.

## **Artigo-14º**

### **Proibição de assédio e discriminação**

1 - São proibidas quaisquer formas de assédio moral, sexual ou outro, bem como qualquer conduta discriminatória, designadamente com base na raça, sexo, orientação sexual, idade, capacidade física, opiniões políticas ou religiosas, convicções éticas ou ideológicas e filiação sindical.

2 - Os/as trabalhadores/as devem demonstrar consideração e respeito mútuo, evitar comportamentos que possam razoavelmente ser considerados como ofensivos pelos demais trabalhadores, bem como abster-se de qualquer tipo de pressão abusiva.

3 - Quando tal seja possível, de acordo com critérios de prudência e razoabilidade, os/as trabalhadores/as devem impedir ou fazer cessar atos de assédio ou pressão abusiva de que tenham conhecimento direto, designadamente através de comunicação ao seu superior hierárquico ou, quando tal não seja adequado, à direção superior.

4 – Os/as trabalhadores/as que comuniquem ou impeçam atos de assédio ou pressão abusiva, procedendo de acordo com a prudência e razoabilidade prevista, não devem ser prejudicados a qualquer título por essa conduta.

## **Artigo 15.º**

### **Objetivos, metas e tarefas**

1- Os/as trabalhadores/as que exercem funções de direção, coordenação e chefia devem orientar e instruir as suas equipas de forma clara e compreensível, assim como definir-lhes objetivos, metas e tarefas exequíveis e desafiantes, de acordo com o posto de trabalho ocupado, valorizando a prestação daqueles com quem trabalham de uma forma justa e leal.

2- Os/as trabalhadores/as devem empenhar-se na prossecução dos objetivos e metas que lhes estão atribuídas e no cumprimento das tarefas em tempo útil.

3- Os/as trabalhadores/as devem recusar quaisquer interferências que coloquem em causa aspetos técnico-científicos, legais ou éticos no desempenho das suas funções.

## **Artigo 16.º**

### **Aprendizagem contínua**

Os/as trabalhadores/as devem procurar desenvolver as metodologias e processos de trabalho de forma contínua, frequentando as ações de formação que resultem de necessidades formativas, bem como aquelas que lhes forem propostas, de forma a melhorar as competências inerentes ao desempenho das respetivas funções.

## **Artigo 17.º**

### **Segurança e saúde no trabalho**

1 – Os/as trabalhadores/as devem contribuir para a manutenção de um ambiente de trabalho seguro e prevenir a ocorrência de sinistros.

2 – Os/as trabalhadores/as devem participar ativamente nas atividades relacionadas com a segurança e saúde no trabalho, designadamente na realização das análises clínicas, exames complementares de diagnóstico e consultas médicas.

**Secção II**  
**Relações externas**

**Artigo 18.º**

**Relações externas**

- 1 – Os/as trabalhadores/as devem assegurar um bom relacionamento na interação com terceiros, atuando sempre de modo diligente, cordial e cooperante, com cortesia e eficiência, dignificando desta forma a imagem do serviço.
- 2 – Os/as trabalhadores/as devem assegurar que os pedidos de todos os utilizadores dos serviços são satisfeitos com a celeridade e a qualidade devida, prestando as informações necessárias de forma clara, completa e objetiva, exceto as que assumam carácter confidencial.
- 3 – No relacionamento com autoridades de supervisão e fiscalização, em particular, os/as trabalhadores/as devem prestar toda a colaboração, estando impedidos de adotar qualquer comportamento impeditivo do exercício das competências conferidas àquelas autoridades.
- 4 – É proibido aos/às trabalhadores/as a realização de quaisquer diligências em nome da SGA sem que para tal estejam devidamente mandatados, ou que possam violar a lei.

**Artigo 19.º**

**Relacionamento com fornecedores**

- 1 - As relações com fornecedores devem processar-se com transparência e na estrita observância das condições acordadas, num clima de confiança recíproca e de elevado sentido de exigência técnica e de ética profissional.
- 2 - A escolha de fornecedores deve ser feita com base em critérios claros, objetivos e imparciais.
- 3 – Os/as trabalhadores/as devem tratar os fornecedores com respeito, nomeadamente honrando os compromissos com eles assumidos.

**Artigo 20.º**

**Relacionamento com a comunicação social**

- 1 - Os contactos com os meios de comunicação social devem ser sempre estabelecidos em coordenação com a assessoria de imprensa dos gabinetes dos membros do Governo da área Governativa do Ambiente e Ação Climática, por forma a que qualquer informação pública veiculada pelos serviços obedeça às orientações da tutela governamental.
- 2 - O relacionamento com a comunicação social deve ter como referência os princípios da verdade e da transparência e o respeito pelo sigilo profissional.

**Artigo 21.º**

**Presentes e convites pessoais**

- 1 – Os/as trabalhadores/as não devem aceitar, quer para si próprios, quer em nome de outrem, presentes ou outras ofertas que possam influenciar, que visem influenciar, ou que possam ser interpretadas como uma forma de influenciar o seu trabalho.

2 – Sem prejuízo do disposto no número anterior, é possível aceitar a hospitalidade ou pequenos presentes e ofertas que, devido ao seu valor e à sua natureza, se considerem dentro dos limites normais da cortesia.

3 - Nos casos referidos no número anterior, os/as trabalhadores/as devem ponderar se a aceitação do presente ou da oferta pode influenciar a sua imparcialidade ou prejudicar a confiança depositada na SGA, sendo que, em caso de dúvida, devem consultar, por escrito, o seu superior hierárquico.

4 – Para efeitos do disposto no presente artigo, entende-se como presentes de mera cortesia os que apresentam um valor simbólico ou comercialmente despidendo.

## **Capítulo V**

### **Disposições finais**

#### **Artigo 22.º**

##### **Cumprimento do Código**

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

2 – Os/as trabalhadores/as devem motivar os seus colegas a atuarem de acordo com os princípios e regras previstas no presente Código.

3 – Os/as trabalhadores/as que tomem conhecimento do incumprimento dos princípios e regras constantes do presente Código devem comunicar a situação, por escrito, ao respetivo superior hierárquico.

#### **Artigo 23.º**

##### **Revisão**

O presente Código é revisto a cada três anos ou sempre que se opere qualquer alteração ou necessidade de ajustamento que o justifique.

#### **Artigo 24.º**

##### **Divulgação**

O presente Código é divulgado por todos/as os/as trabalhadores/as por correio eletrónico e publicitado na página eletrónica da SGA.

#### **Artigo 25.º**

##### **Norma revogatória**

Com a entrada em vigor do presente Código fica revogado o Código Ético de Conduta da SGA aprovado em abril de 2015.

#### **Artigo 26.º**

##### **Entrada em vigor**

O presente Código entra em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação.

## Anexo I

### Sanções disciplinares previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

#### Artigo 180.º

##### Escala das sanções disciplinares

1 - As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores em funções públicas pelas infrações que cometam são as seguintes:

- a) Repreensão escrita;
- b) Multa;
- c) Suspensão;
- d) Despedimento disciplinar ou demissão.

2 - Aos titulares de cargos dirigentes e equiparados é aplicável a sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, a título principal ou acessório.

3 - Não pode ser aplicada mais de uma sanção disciplinar por cada infração, pelas infrações acumuladas que sejam apreciadas num único processo ou pelas infrações apreciadas em processos apensados.

4 - As sanções disciplinares são registadas no processo individual do trabalhador.

### Sanções relativas aos crimes de corrupção e infrações conexas previstas no Código Penal

#### Artigo 234.º

##### Apropriação ilegítima

1 - Quem, por força do cargo que desempenha, detiver a administração, gerência ou simples capacidade de dispor de bens do sector público ou cooperativo, e por qualquer forma deles se apropriar ilegitimamente ou permitir intencionalmente que outra pessoa ilegitimamente se aproprie, é punido com a pena que ao respetivo crime corresponder agravada de um terço nos seus limites mínimo e máximo.

2 - A tentativa é punível.

#### 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 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 a 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 no n.º 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. 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 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 n.ºs 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 ilegitimamente 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 encarregue 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.