



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA PROFISSIONAL

JOÃO MONTEIRO E FILHOS, LDA
Rua da Cabrita nº890 4635-066 Constance

ÍNDICE

Introdução.....	3
Objetivos.....	3
Âmbito.....	3
O que é um código de ética e conduta profissional.....	3
Porque é necessário as empresas terem um código de ética e conduta profissional.....	4
Princípios de conduta e valores éticos	
Lealdade.....	4
Transparência.....	4
Responsabilidade Social.....	4
Igualdade e Não-Discriminação.....	4
Acumulação de funções.....	5
Legalidade.....	5
Confidencialidade.....	5
Acesso a Informação Privilegiada.....	5
Conflito de interesses.....	6
Dever de não concorrência.....	6
Pagamentos impróprios.....	6
Aceitação de presentes.....	6
Presentes e entretenimento.....	7
Não-Conformidade, Fraude e Corrupção.....	7
Assédio.....	7
Canal de Denúncias.....	7
Incumprimento.....	8
Considerações Finais.....	8
Anexos	
I. Declaração de conflito de interesses.....	11
II. Declaração de inexistência de conflito de interesses.....	12
III. Sanções disciplinares.....	13

INTRODUÇÃO

A Administração do Grupo Monteiros acredita firmemente que o seu sucesso se deve às relações de confiança que ao longo dos seus mais de 60 anos de existência soube manter com os seus clientes, juntamente com a competência, profissionalismo e dedicação dos seus/suas colaboradores/as.

O comportamento de todos e de cada um deve ser pautado pela ética, rigor, zelo e rigoroso cumprimento das leis e regulamentações vigentes, assim como as regras internas estabelecidas pela empresa.

Este Código de Ética e Conduta Profissional estabelece os princípios e os limites éticos na atuação do Grupo Monteiros e dos seus Colaboradores, bem como, os compromissos que assume para com outras partes interessadas, nomeadamente clientes e fornecedores.

OBJETIVOS

A empresa assume como objetivos em matéria de ética e conduta profissional os seguintes aspetos:

- Assegurar um elevado grau de consciencialização e de exigência ética a nível individual
- Minimizar o risco de ocorrência de más práticas
- Manter uma cultura consistente com os valores assumidos, geradora de transparência e de confiança nas relações
- Responsabilização das consequências das decisões e dos atos praticados

ÂMBITO

O Código de Ética e Conduta Profissional aplica-se a todos/as os/as colaboradores/as do Grupo Monteiros, bem como a todos os Fornecedores e Prestadores de Serviços.

O QUE É UM CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA PROFISSIONAL

Um código de conduta é um conjunto de diretrizes de comportamento que as pessoas colaboradoras devem seguir dentro de uma organização. O código atua como um padrão para ajudar a equipa a entender o que é esperado em termos de conduta moral dentro do ambiente de trabalho e também funciona como uma declaração de valores éticos e princípios corporativos frente a outras partes interessadas, como fornecedores, clientes e outros parceiros.

PORQUE É NECESSÁRIO AS EMPRESAS TEREM UM CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA PROFISSIONAL

Dentro de uma empresa juntamos, no mesmo ambiente, pessoas de contextos sociais diferentes e com opiniões distintas. Ao mesmo tempo que essas diferenças são um dos principais componentes de uma equipa criativa e eficiente, existem alguns princípios que devem ser partilhados por todos os colaboradores para garantir um tratamento ético e respeitoso entre si e com a própria organização.

O código de conduta ajuda os/as colaboradores/as a entenderem qual o comportamento esperado, aceitável e incentivado dentro da empresa, e esclarece quais não devem ser aceites e devem ser recriminados.

PRINCÍPIOS DE CONDUTA E VALORES ÉTICOS

- **Lealdade**

Os/as colaboradores, independentemente da posição hierárquica que ocupam, abstêm-se de praticar comportamentos que prejudiquem a sua reputação individual ou a da empresa, pautando a sua atividade pela subordinação à missão, aos objetivos, valores e posições da empresa, empenhando-se na salvaguarda do prestígio e imagem da Monteiros.

- **Transparência**

Os/as trabalhadores/as devem atuar por forma a darem de si mesmos uma imagem de objetividade, isenção e equidistância dos interesses, de modo a projetar para o exterior um sentimento de confiança.

- **Responsabilidade Social**

Os/as colaboradores/as evitam, sempre que possível, que a sua ação cause impacto negativo na sociedade e no meio ambiente, contribuindo para o desenvolvimento sustentável e bem-estar da comunidade.

- **Igualdade e Não-Discriminação**

É proibida a discriminação em razão, designadamente, do sexo, raça, cor ou origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, riqueza, deficiência, idade ou orientação sexual.

Os/as colaboradores devem abster-se de comentários ofensivos ou de atitudes que atentem à dignidade dos colegas e/ou chefias.

- **Acumulação de funções**

A acumulação de funções com outras funções privadas ou públicas, é excepcional e depende do cumprimento dos requisitos legais, devendo ser previamente autorizada pela Administração.

Os/as colaboradores/as da Monteiros podem acumular o exercício de funções com outras funções públicas ou privadas, remuneradas ou não remuneradas, desde que previamente autorizadas, não podendo praticar quaisquer atos contrários aos interesses da empresa ou com eles conflitantes, em conformidade com as disposições legais em vigor.

- **Legalidade**

Os/as colaboradores/as devem atuar em conformidade com os princípios constitucionais e no rigoroso respeito das leis, bem como cumprir todas as disposições legais e regulamentares aplicáveis à sua atividade, dentro dos limites dos poderes que lhe forem conferidos.

- **Confidencialidade**

Os/as Colaboradores/as estão obrigados a proteger a confidencialidade de toda e qualquer informação a que têm acesso no exercício das suas funções, não a podendo utilizar para obter vantagens para si ou para terceiros, nem durante a vigência da sua relação contratual com a empresa, nem após a cessação do contrato.

A informação confidencial deve ser protegida, quer seja relacionada com a empresa, com os nossos clientes ou com os nossos parceiros.

Os documentos confidenciais ou sensíveis deverão ser guardados em local seguro e nunca deverão sair das instalações da empresa sem autorização expressa.

O/a colaborador/a deve ter o cuidado de não discutir informações confidenciais em locais onde outras pessoas possam ouvir.

- **Acesso a Informação Privilegiada**

Os/as Colaboradores/as que têm acesso a informação privilegiada, a qualquer título, estão expressamente proibidos de a transmitir, de a utilizar ou de facilitar a sua utilização por terceiros ou em proveito próprio.

- **Conflito de Interesses**

Os/as Colaboradores/as não devem intervir em processos de decisão que envolvam, direta ou indiretamente, entidades ou empresas com as quais colaborem ou tenham colaborado ou pessoas com quem estejam ou tenham estado ligados por laços de parentesco ou amizade, devendo comunicar a existência dessas relações sempre que aplicável.

- **Dever de não concorrência**

Os/as Colaboradores/as não podem desenvolver qualquer tipo de atividade que concorra direta ou indiretamente com as áreas de atuação da Grupo Monteiros, planeando, organizando ou envolvendo-se em qualquer atividade que entre em conflito com esta norma.

Os/as colaboradores/as devem agir em todas as circunstâncias no melhor interesse da empresa, considerando-se ilícita qualquer conduta que prejudique quer esses interesses quer a relação com clientes, fornecedores e público em geral.

- **Pagamentos impróprios**

Nunca deverão ser oferecidos ou feitos pagamentos impróprios a ninguém, seja por que razão for. O Grupo Monteiros obtém os seus negócios graças à qualidade dos seus produtos e serviços.

O conceito de pagamentos impróprios pode incluir a oferta de qualquer bem suficientemente valioso (como presentes, viagens, etc.) que possa ser interpretado como forma de influenciar a decisão do destinatário favoravelmente à empresa. Este tipo de comportamentos violam a política da empresa e são frequentemente tipificados como ilegais, sendo-o sempre nos casos que envolvam funcionários públicos.

A realização de pagamentos desta natureza sujeita, tanto os indivíduos envolvidos, como a própria empresa, a eventuais processos civis e criminais.

Qualquer dúvida sobre a qualificação de um pagamento ou presente como impróprio, deve ser esclarecida com a Administração.

- **Aceitação de presentes**

A política de aceitação de presentes da empresa requer que o colaborador obtenha o consentimento escrito da Gerência, previamente à aceitação de quaisquer ofertas relacionadas com a sua posição na empresa, quando efetuadas num valor superior ou equivalente a 100 Euros.

Esta política deve ser escrupulosamente cumprida por todos os colaboradores, sob pena de ser questionada a sua retidão e transparência no exercício das suas funções.

- **Presentes e entretenimento**

Devem apenas ser aceites e oferecidas cortesias de negócio ocasionais e modestas. As ocasionais trocas de presentes, refeições e entretenimento são uma prática comum destinada a criar laços de negócio e a manter a rede de contactos.

Deverá imperar o bom senso na determinação daquilo que é aceitável, devendo as dúvidas que possam surgir quanto à natureza da oferta serem discutidas com a Administração.

- **Não-Conformidade, Fraude e Corrupção**

Os/as colaboradores/as da Monteiros comprometem-se a desempenhar as suas atividades/tarefas de acordo com critérios de razoabilidade e prudência, e comunicam ao seu superior hierárquico ou, na sua ausência, ao Responsável pelo Cumprimento Normativo, sempre que tomem conhecimento ou tiverem suspeitas fundadas da violação dos princípios e normas contidos neste código, da ocorrência de atividades de abuso de informação privilegiada, fraude ou corrupção.

- **Assédio**

Constitui assédio o conjunto reiterado ou persistente de atos ou comportamentos adotados com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, sendo firmemente repudiado qualquer comportamento desta natureza.

CANAL DE DENÚNCIA

A empresa disponibiliza um canal de denúncia interna, em cumprimento do disposto no artigo 8.º do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC) e nos termos do Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações (RGPDI), acedível através do seguinte link <https://eudenuncio.pt/monteiros>.

Para que seja possível efetuar uma análise apropriada da denúncia, é determinante a sua apresentação com detalhe e de forma objetiva, facultando a descrição dos factos, as datas ou períodos abrangidos, os locais em que ocorreram, as pessoas e ou entidades envolvidas, e outros elementos considerados relevantes.

Nos termos do RGPDI, é considerada denunciante a pessoa singular que denuncie uma infração baseada em informações obtidas no âmbito da sua atividade profissional.

A denúncia pode ser efetuada por pessoas que integram a empresa, existindo dois tipos de denúncia disponíveis:

- a denúncia com garantia de confidencialidade – é garantida a confidencialidade do denunciante e os dados pessoais facultados pelo denunciante são tratados nos termos do estipulado no RGPD, no cumprimento do previsto no Regulamento Geral da Proteção de Dados e nos termos da informação legal apresentada e do consentimento informado;
- a denúncia anónima – não são recolhidos dados pessoais do denunciante, que apresenta a denúncia de forma anónima.

É ainda possível efetuar o seguimento da denúncia, conhecendo os respetivos desenvolvimentos, nos termos do artigo 11º do RGPD.

INCUMPRIMENTO

Todos os que não cumpram o estabelecido neste Código estão sujeitos a ação disciplinar, nos termos regulamentares aplicáveis às infrações praticadas.

Nos casos mais graves os incumpridores podem ser alvo de sanções legais e criminais de acordo com a legislação em vigor (ver anexo III).

- **Responsabilidade disciplinar** e a aplicação das sanções de repreensão escrita, multa, suspensão, despedimento disciplinar ou demissão e ainda, para os titulares de cargos dirigentes e equiparados, a sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, nos termos previstos nos artigos 176.º a 240.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- **Responsabilidade criminal**, designadamente em matéria de corrupção e infrações conexas, incluindo os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência e branqueamento, previstos no Código Penal, aprovado em anexo ao Decreto –Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual e na Lei n.º 34/87, de 16 de julho, na sua redação atual, punidos com pena de prisão e/ou multa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Código de Ética e Conduta, as políticas e as normas internas da Monteiros fornecem as bases essenciais para uma atuação ética e profissional. No entanto poderão verificar-se situações inesperadas e não previstas, onde as decisões de atuação deverão ser sempre tomadas baseadas no bom senso, nos potenciais riscos e dentro de um determinado contexto. Irregularidades de carácter geral, operativo ou financeiro e/ou infrações, bem como

comportamentos incompatíveis com o presente Código devem ser comunicados, constituindo um dever de cada um fazê-lo.

HISTÓRICO DE REVISÕES

Versão	Data da alteração	Motivo
001	Setembro 2023	Documento novo
002	Março 2025	De acordo com o RGPC

ANEXOS

ANEXO I

DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES

Eu, abaixo-assinado (a), [nome] _____, Nº CC _____, a exercer funções de _____ na empresa João Monteiro e Filhos, Lda, declaro para os devidos efeitos que em virtude de _____ concretizar a situação do(a) signatário(a) que configura um eventual conflito de interesses), solicito escusa do desempenho das funções de _____, por considerar que configura um eventual conflito de interesses, inibidor da participação no procedimento em causa, referente ao processo _____, por considerar que o envolvimento, atentas as funções que me estão atribuídas, se encontra condicionado por eventual conflito de interesses. Não estão assim, totalmente reunidas as condições para a salvaguarda de ausência de conflito de interesses, pelo que não poderei participar no referido processo/procedimento.

_____, ____ de _____ 20 ____

(Assinatura ou assinatura digital qualificada)

ANEXO II

DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES

Eu, abaixo-assinado (a), [nome] _____, N.º CC _____, a desempenhar funções de _____ na empresa João Monteiro e Filhos, Lda,

Declaro sob compromisso de honra, que li o Código de Ética e Conduta e não tenho qualquer conflito de interesses para o exercício das funções que me foram atribuídas ou que coloque em causa a isenção, imparcialidade, independência e justiça, ou que possa causar dúvidas sobre a minha conduta.

Declaro sob compromisso de honra, que li o Código de Ética e Conduta e que tenho os seguintes conflitos de interesse para o exercício das funções que me foram acometidas na Visualforma.

Detalhe de potenciais conflitos de interesses:

Potencial conflito	Detalhe
Interesses financeiros (ex: ações)	
Património (ex: bens imobiliários ou outros bens)	
Atividades profissionais anteriores (*)	
Atividades externas atuais, profissionais, associativas ou lúdicas (*)	
Atividades do/a cônjuge/companheiro/a, profissionais, associativas ou lúdicas (*)	
Atividades de ascendentes, descendentes, colaterais até ao 2º grau, ou de amizades/relações próximas, profissionais associativas ou lúdicas (*)	
Outras (*)	

(*)Indicar a natureza da função, o nome do organismo/entidade e a sua finalidade/atividade

O(a) signatário(a) mais declara assumir, sob compromisso de honra, que, no caso de ocorrência superveniente de conflito de interesses, ou de essa ocorrência vir a ser do seu conhecimento, informará de imediato o seu superior hierárquico desse facto, antes de tomadas decisões, ou praticados atos ou celebrados contratos.

_____, ____ de _____ 20 ____

(Assinatura ou assinatura digital qualificada)

Anexo III

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

“Artigo 328.º

Sanções disciplinares

1 - No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2 - O instrumento de regulamentação colectiva 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 infracções 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 infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

4 - Sempre que o justificarem as especiais condições de trabalho, os limites estabelecidos nas alíneas a) e c) do número anterior podem ser elevados até ao dobro por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

5 - A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 3 ou 4.”

Sanções criminais relativas aos crimes de corrupção e infracções conexas previstas no Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, que aprova o Código Penal, na redação vigente, nomeadamente as abaixo transcritas:

“Artigo 335.º

Tráfico de influência

1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira, é punido:

- a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável;
- b) Com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável.

2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas no número anterior:

- a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa;
- b) Para os fins previstos na alínea b), é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.

3 - A tentativa é punível.

4 - É correspondentemente aplicável o disposto no artigo 374.º-B.”

“Artigo 363.º

Suborno

Quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a praticar os factos previstos nos artigos 359.º ou 360.º, sem que estes venham a ser cometidos, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.”

“Artigo 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 acto 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 acto 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 activa

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 respectivo 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 respectivo 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 actue nos termos do artigo 12.º é punido com a pena aplicável ao crime respectivo 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 objectos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

3 - Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objectos referidos no n.º 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.”

“Artigo 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 afectado, 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 acto jurídicocivil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do acto, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.

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

“Artigo 379.º

Concussão

1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

2 - Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.”

“Artigo 382.º

Abuso de poder

O funcionário que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.”

“Artigo 383.º

Violação de segredo por funcionário

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

2 - Se o funcionário praticar o facto previsto no número anterior criando perigo para a vida ou para a integridade física de outrem ou para bens patrimoniais alheios de valor elevado é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

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