

Código de CONDUTA

2025

Índice

Conteúdo

1. INTRODUÇÃO.....	5
2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO	7
3. MISSÃO, VISÃO E VALORES FUNDAMENTAIS	7
3.1. Com os Colaboradores.....	9
3.2. Com os Clientes	9
3.3. Com os Fornecedores	9
3.4. Com as Entidades Públicas.....	10
3.5. Com a Comunidade	10
3.6. Com o Ambiente	10
4. NORMAS DE CONDUTA	11
4.1. Responsabilidades.....	11
4.2. Relacionamento Interpessoal	11
4.3. Conflito de Interesses.....	12
4.4. Integridade.....	12
4.5. Uso e Proteção de Bens.....	13
4.6. Confidencialidade e Segurança da Informação	13
5. PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO.....	14
5.1. a) Definição e abrangência:	14
5.2. b) Quem pode ser vítima de assédio:	17
5.3. c) Quem pode praticar assédio?	17
5.4. d) Procedimento instituído pela TEPREL para as situações de Assédio no trabalho	19
6. PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO – DL nº 109 E/2021, de 09 de Dezembro.....	22
6.1. Introdução.....	22
6.2. O que constitui corrupção ou suborno?.....	22
6.2.1 Quais pagamentos são proibidos por lei?	23
6.2.2 Proibição da corrupção em qualquer das suas formas.....	23
6.2.3 Relacionamento com Clientes.....	23
6.2.4 Pagamentos de Facilitação	24
6.2.5 Convites e Presentes	24
6.3. Canal de denúncia.....	25
6.3.1 Procedimento em caso de Denúncia	26

6.3.2	Submissão da denúncia.....	26
6.3.3	Apreciação preliminar pelo Departamento competente	27
6.3.4	Verificação da denúncia	28
6.3.5	Decisão, execução e encerramento	30
6.3.6	Notificações ao denunciante	30
6.3.7	Direitos do denunciante	31
7.	PUBLICIDADE E REVISÃO	32
8.	INCUMPRIMENTO	32
9.	ANEXO AO CÓDIGO DE CONDUTA - LEGISLAÇÃO.....	34
9.1.	Corrupção.....	34
9.2.	Recebimento e oferta indevidos de vantagem	37
9.3.	Peculato	40
9.4.	Participação económica em negócio	41
9.5.	Concussão	43
9.6.	Prevaricação	44
9.7.	Tráfico de influência	45
9.8.	Branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito.....	46

A close-up photograph of a person's hand holding a white cloth over a patient's leg. The background is a blurred hospital room with blue and white linens. The text "we health you." is overlaid in white, with a small green dot at the end of the sentence.

we health you.



1. INTRODUÇÃO

Os desafios que atualmente se colocam às empresas, seja numa escala nacional ou global, passam, na sua maioria, pela adoção de uma conduta sustentada num forte sentido de responsabilidade social e ética e da tomada de consciência do impacto que as suas atividades podem provocar na sociedade.

A natureza da TEPREL, como entidade privada empresarial, torna premente a exigência do mais absoluto rigor e transparência na sua atuação, conferindo a todos os que nela trabalham um comportamento individual irrepreensível.

A identidade e a imagem da TEPREL baseiam-se no seu desempenho económico e financeiro, mas também na sua postura de responsabilidade social e nos seus princípios, valores e comportamentos.

A ética empresarial advém da ética dos seus colaboradores, que devem pautar o seu comportamento por um conjunto de normas e princípios de conduta, refletindo, desse modo, um padrão de comportamento irrepreensível.

A integridade e a ética sempre caracterizaram a forma de fazer negócios da TEPREL. Com um comportamento ético sólido, asseguramos, também, a confiança dos nossos Clientes.





Mensagem do Conselho de Administração

Conforme consta na Política de Gestão, a TEPREL, tem como um dos seus valores a ética nos negócios e assume o compromisso de respeitar os requisitos legais.

Pretende, assim, garantir que o seu negócio seja conduzido com os mais elevados padrões éticos e em plena conformidade com todos os requisitos legais aplicáveis.

Os colaboradores devem seguir este Código e cumprir todas as leis aplicáveis e as políticas e diretrizes da TEPREL. Não o fazer pode implicar responsabilidades civis e criminais e pode dar lugar a ações disciplinares.

Questões ou preocupações relacionadas a qualquer aspeto deste Código de Conduta devem ser dirigidas à Administração.

Teprel SA

Administração





2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente Código de Conduta aplica-se a todos os colaboradores da TEPREL, independentemente do vínculo ou da posição hierárquica que ocupam.

O Código de Conduta tem por objetivos fundamentais:

- Dar a conhecer, de forma objetiva e clara, aos colaboradores, aos clientes, aos fornecedores, a todos os parceiros de negócio e, de uma forma geral, a toda a comunidade os valores preconizados, vividos e exigidos pela TEPREL, fomentando relações crescentes de confiança entre todos eles;
- Reforçar os padrões éticos de atuação da TEPREL no seu conjunto, constituindo-se como um pilar da política de responsabilidade social desenvolvida pela empresa.

Prosseguir o objeto social da TEPREL com total respeito por estes critérios exige a sujeição de todos os seus colaboradores a valores deontológicos que, expressos em princípios e deveres claramente enunciados, se constituam como referências permanentes nas relações internas de trabalho, na forma como as tarefas devem ser executadas e na conduta perante a sociedade enquanto agentes da empresa.

3. MISSÃO, VISÃO E VALORES FUNDAMENTAIS

A TEPREL pauta a sua atuação por princípios éticos de rigor, transparência, equidade, honestidade e isenção, na prossecução da sua missão respeitando o meio ambiente e adotando os seus valores.

VISÃO

Sermos uma referência na disponibilização e utilização de tecnologia médica de última geração ao alcance de todos.





MISSÃO

Disponibilizar tecnologia médica através de parcerias sólidas com os nossos fornecedores e um serviço personalizado, contribuindo para melhores diagnósticos e tratamentos em Portugal.

A TEPREL promove diariamente na sua actividade a adopção dos **seus valores fundamentais** e que deve estar interiorizado por cada colaborador como referencial de comportamento perante os outros: **Rigor, Dinamismo, Transparência, Conhecimento e Sustentabilidade.**

Rigor

Adotamos o rigor e excelência em todas as actividades realizadas, enfatizando a precisão, atenção aos detalhes e compromisso com altos padrões de qualidade.

Dinamismo

Trabalhamos de forma colaborativa para encontrar soluções inovadoras e personalizadas e atuamos de forma antecipada para a satisfação das necessidades dos nossos clientes. Na nossa essência, somos movidos pela inovação e pela adaptação constante.

Transparência

Encaramos a transparência como pilar de credibilidade e dedicação no cumprimento da lei e no respeito perante a sociedade, dando ênfase na comunicação aberta e honesta com todas as partes interessadas.

Conhecimento

Aplicamos o nosso conhecimento técnico e vasta experiência em tecnologia médica para criar soluções de ponta. Promovemos o empenho na aprendizagem e desenvolvimento pessoal e profissional contínuo.





Sustentabilidade

Apostamos na sustentabilidade promovendo práticas que equilibram o desenvolvimento económico com a preservação ambiental e o bem-estar social.

Estes valores — devem ser evidenciados com particular acuidade nas seguintes situações:

3.1. Com os Colaboradores

A TEPREL aposta no estabelecimento de uma relação de confiança baseada na lealdade, na competência, na valorização do espírito de iniciativa e trabalho em equipa e no sentido de responsabilidade dos seus colaboradores, definindo as suas políticas de Gestão de Pessoas no respeito pela dignidade, diversidade e direitos de cada pessoa, proporcionando um ambiente de trabalho favorável a um desempenho profícuo e as mais adequadas condições de segurança e saúde no trabalho.

3.2. Com os Clientes

Os clientes devem ser tratados com profissionalismo, respeito, lealdade e dedicação, na dupla perspetiva dos clientes diretos e dos clientes finais (pacientes), efetuando a TEPREL todos os esforços para prestar um serviço de qualidade na satisfação das necessidades desses clientes, com a eficiência e a eficácia requeridas e com os mais elevados standards de responsabilidade, no cumprimento das condições acordadas e dos compromissos assumidos.

3.3. Com os Fornecedores

A escolha dos fornecedores processa-se com base em critérios claros, justos e imparciais, atendendo não apenas às condições comerciais e qualidade dos produtos ou serviços propostos, mas também ao seu comportamento ético tal como percebido pela TEPREL.

A TEPREL, baseando a sua decisão de escolha em critérios objetivos e claros, procura reforçar a sua ligação a fornecedores estratégicos, através de parcerias e otimizando as várias soluções que oferece, prestando um serviço global e integrado.





3.4. Com as Entidades Públicas

A TEPREL zelará pelo estrito cumprimento de todas as disposições legais, regulamentares e normativas aplicáveis à sua atividade e, no âmbito da sua independência e autonomia de gestão, prestará às entidades públicas toda a colaboração requerida ou informação solicitada.

3.5. Com a Comunidade

A TEPREL desenvolverá a sua atividade no sentido de privilegiar o interesse e o bem-estar das comunidades que serve, promovendo e participando em iniciativas que fomentem o seu papel no âmbito da cidadania corporativa.

3.6. Com o Ambiente

A TEPREL respeita e protege o ambiente, através da adoção de princípios, estratégias e práticas que visam minimizar o impacte ambiental decorrente da sua atividade.

A posição da empresa perante os seus principais parceiros e interlocutores, adota uma estratégia empresarial que visa, de uma forma sustentável e eco-eficiente, a prossecução dos seus objetivos, do qual o Código de Conduta é um pilar fundamental e uma referência indispensável.





4. NORMAS DE CONDUTA

Todos os colaboradores da TEPREL deverão, no exercício das suas funções e para efeitos do cumprimento dos seus deveres de lealdade e boa-fé, respeitar as regras e princípios constantes do presente Código.

4.1. Responsabilidades

Os colaboradores devem observar os mais exigentes padrões de conduta pessoal e pautar a sua atuação pelo rigoroso cumprimento das leis e normativos aplicáveis à sua atividade, no âmbito das responsabilidades que lhes estão atribuídas.

Deverão agir sempre norteados pela consecução dos objetivos da empresa e nunca para a obtenção de vantagens pessoais.

No desenvolvimento do espírito de iniciativa deverão, sempre que oportuno, propor iniciativas que contribuam para o cumprimento da missão e objetivos da TEPREL.

4.2. Relacionamento Interpessoal

Um bom ambiente de trabalho depende, em primeira instância, do estabelecimento de relações humanas baseadas na lealdade, respeito, simpatia, espírito de cooperação e entreaajuda, qualidades que deverão estar presentes nas relações que os colaboradores estabelecem entre si, bem como com terceiros.

Deverão colaborar mutuamente, implementar as decisões dos superiores hierárquicos de acordo com as normas, os procedimentos e os planos da empresa e incentivar e apoiar os seus colaboradores na sua aplicação.





4.3. Conflito de Interesses

Entende-se existir potencial conflito de interesses sempre que, no exercício da sua atividade, os colaboradores sejam chamados a intervir em processos de decisão que envolvam, direta ou indiretamente, organizações com que colaborem ou tenham colaborado, ou pessoas a que estejam ou tenham **estado ligados por laços de parentesco, afinidade ou amizade**. Quando tal suceda deverá ser comunicada à chefia a existência dessas ligações, procurando encontrar-se uma solução que permita assegurar o desempenho imparcial, objetivo e transparente.

Mesmo quando tal não lhes esteja vedado pelas regras em vigor na Empresa, pelo seu estatuto pessoal ou pela relação contratual com a estrutura a que pertençam, todos os colaboradores devem participar à coordenação da sua área funcional, o exercício de quaisquer atividades, remuneradas ou não, que eventualmente exerçam e que possam ser suscetíveis de colidir com a missão, os objetivos, as atividades ou os interesses da TEPREL.

Essa comunicação deve ocorrer antes de ter início o exercício da atividade em questão.

4.4. Integridade

Os colaboradores da TEPREL devem abster-se de receber de terceiros qualquer benefício financeiro ou favorecimentos, suscetíveis de criarem a quem os presta expectativas de favorecimento nas suas relações com a empresa.

Devem, também, evitar qualquer tipo de participação em favorecimentos de clientes, através de benefícios financeiros ou em espécie ou qualquer forma de contrapartidas, visando a obtenção de determinado negócio.

É interdita toda a prática de corrupção, em todas as suas formas ativas e passivas, quer através de atos e omissões quer por via da criação e manutenção de situações de favor ou irregulares.





4.5. Uso e Proteção de Bens

As práticas empresariais adequadas impõem o uso prudente e a proteção dos ativos da TEPREL, bem como o rigoroso cumprimento das normas de segurança.

Os colaboradores devem, ainda, fazer uma utilização criteriosa, racional e eficiente dos bens que lhes estão facultados, evitando o desperdício e os custos desnecessários. Além disso, não utilizarão, direta ou indiretamente, quaisquer bens em seu proveito pessoal ou de terceiros.

Deverão, igualmente, zelar pelo bom estado de conservação dos bens que lhes estão afetos pela sua atividade na empresa, protegendo-os de perdas, danos, roubos, utilização indevida, desvio ou destruição. Na eventualidade de se verificarem algumas destas situações, o colaborador tem obrigação de as comunicar imediatamente à chefia.

4.6. Confidencialidade e Segurança da Informação

Os colaboradores da TEPREL estão obrigados ao dever de sigilo no que diz respeito a todos os factos respeitantes à vida da empresa e dos quais tenham tido conhecimento no exercício das suas funções.

A informação é um ativo da empresa, devendo ser gerida com diligência e reserva. Qualquer informação cuja divulgação não tenha sido expressamente autorizada, relativa, designadamente, a planos de negócios, investimentos, informação financeira, bases de dados, estudos, projetos, relatórios, conhecimentos técnicos especializados, informação sobre pessoal, clientes ou fornecedores é confidencial. Como tal, o colaborador deve manter, em todas as circunstâncias, reserva sobre a mesma, não a divulgando ou manipulando.

O contacto profissional com os concorrentes, nomeadamente com seus representantes e colaboradores, não pode envolver informações de mercado, negócios, preços, clientes, fornecedores ou outros suscetíveis de se traduzirem, direta ou indiretamente, em prejuízo da TEPREL.





5. PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

A TEPREL tem por objetivo definir uma política ativa no sentido de prevenir, combater e eliminar comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho.

5.1. a) Definição e abrangência:

Assédio no local de trabalho, tal como o configura o n.º 1 do artigo 29.º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, doravante designado por Código do Trabalho, é um comportamento indesejado (gesto, palavra, atitude, etc.) praticado com algum grau de reiteração e tendo como objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

O **assédio é moral** quando consistir em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, ou em atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho. Exemplos de atos que **consubstanciam assédio moral**:

- Desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados hierárquicos;
- Promover o isolamento social de colegas de trabalho ou de subordinados;
- Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica de colegas de trabalho ou de subordinados;
- Fazer recorrentes ameaças de despedimento;
- Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;
- Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- Não atribuir sistematicamente quaisquer funções ao trabalhador/a – falta de ocupação efetiva;





- Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados sem identificar o autor das mesmas;
- Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento face a outros colegas e superiores hierárquicos;
- Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento das entidades empregadoras, públicas ou privadas, sendo no entanto o conteúdo dessas informações facultado aos demais trabalhadores e trabalhadoras;
- Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou superiores hierárquicos;
- Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem necessidade;
- Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
- Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou trabalhadora ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
- Transferir o/a trabalhador/a de sector com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- Falar sistematicamente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
- Marcar o número de vezes e contar o tempo que o trabalhador/a demora na casa de banho;
- Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de outros/as colegas ou subordinados/as;
- Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem;





- Criar sistematicamente situações objetivas de stresse, de modo a provocar no destinatário/a da conduta o seu descontrolo.

Por exemplo, **não constitui assédio moral:**

- O conflito laboral pontual;
- As decisões legítimas advenientes da organização de trabalho, desde que conformes ao contrato de trabalho;
- O legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar (exemplo: avaliação de desempenho, instauração de um processo disciplinar, etc.);
- A pressão decorrente do exercício de cargos de alta responsabilidade.

O **assédio é sexual** quando os referidos comportamentos indesejados de natureza verbal ou física, revestirem carácter sexual (convites de teor sexual, envio de mensagens de teor sexual, tentativa de contacto físico constrangedor, chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais, gestos obscenos, etc.).

Exemplos de atos que **consubstanciam assédio sexual:**

- Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens de Internet, indesejados e de teor sexual;
- Realizar telefonemas, mensagens ou e-mails indesejados, de carácter sexual;
- Promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;





- Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou insinuada;

Por exemplo, **não constitui assédio sexual:**

- A aproximação romântica entre colegas ou envolvendo superiores hierárquicos, livremente recíproca ou que não seja indesejada e repelida;
- Os elogios ocasionais.

5.2. b) Quem pode ser vítima de assédio:

Qualquer pessoa, mulher ou homem, em qualquer tipo de função, pode ser vítima de assédio moral ou sexual.

5.3. c) Quem pode praticar assédio?

Todas as pessoas, mulher ou homem, que tenham acesso ao local de trabalho:

- Superiores hierárquicos, diretos e indiretos;
- Colegas de trabalho;
- Prestadores/as de serviços;
- Fornecedores/as;
- Clientes.





Posto isto, a TEPREL pretende promover no seu local de trabalho um ambiente respeitador e seguro, livre de discriminação e assédio de qualquer natureza. A TEPREL considera que não são admissíveis quaisquer formas de discriminação individual que sejam incompatíveis com a dignidade da pessoa humana, nomeadamente em razão da origem, etnia, sexo, convicção política, confissão religiosa, orientação sexual ou deficiência física, não sendo admitidas quaisquer condutas configuradas como de assédio sexual, *mobbing* ou abuso de poder. Nesse sentido, a TEPREL adota este código de boa conduta, assim como outras medidas pontuais, para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

É imposto à Administração e coordenadores um dever positivo de aplicar estes princípios e adotar medidas corretivas que garantam o seu cumprimento. Deve, além disso, impor a todas as pessoas um dever positivo de seguir estes princípios e velar para que sejam tratadas com respeito e dignidade.

Todas as pessoas têm a responsabilidade de ajudar a criar um clima de trabalho no qual a dignidade de todas as pessoas seja respeitada e a administração (incluindo chefias sob sua alçada) tem o especial dever de velar para que o assédio sexual não se verifique nas áreas de trabalho que estão sob a sua responsabilidade.

1 – É proibida a prática de assédio na TEPREL.

2 – Entende-se por assédio o que está definido como tal na lei, designadamente no art.º 29º do Código do Trabalho, já supracitado.

3 – Os comportamentos que constituem assédio são os que estão legalmente previstos e já supracitados.

4 – A prática de assédio confere à vítima o direito de ressarcimento por danos sofridos nos termos previsto na lei aplicável.

5 – A prática de assédio constitui um comportamento não aceitável e que será, para além da punição legalmente prevista, alvo de ação disciplinar nos termos previstos no código do trabalho.





6 – O denunciante e 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.

7 - Em caso de ocorrência de situação de assédio qualquer trabalhador deverá comunicar à Administração tal situação, por via escrita usando o email: denuncia@teprel.com.

8 - A TEPREL atuará em termos disciplinares, nos termos legalmente previstos, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

9 - A TEPREL promoverá ações de sensibilização para esta temática, como forma de reduzir a possibilidade da sua ocorrência.

5.4. d) Procedimento instituído pela TEPREL para as situações de Assédio no trabalho

- **Denúncia:**

1 - O trabalhador que se considere alvo de assédio no trabalho deve apresentar queixa, por escrito, da situação à Administração da TEPREL, através do e-mail: denuncia@teprel.com

2 - Todos os que tenham conhecimento de práticas suscetíveis de indiciar situações de assédio ou que um trabalhador ou colaborador praticou infração disciplinar por práticas de assédio, podem participá-la por escrito a qualquer superior hierárquico daquele, devendo prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.

3 - A queixa ou participação efetuada nos termos dos números anteriores deve ser remetida à Administração da TEPREL que, por sua vez, autoriza a abertura do procedimento previsto e designa os elementos responsáveis pela verificação de eventual situação de assédio no trabalho.





4 - É dado tratamento imediato a qualquer queixa ou participação de assédio no trabalho, devendo o(s) denunciado(s) ser informado(s) da queixa ou da participação, bem como do seu conteúdo, no prazo de 48 horas após a sua receção pela Administração, conferindo-lhe(s) a oportunidade de responder(em) no prazo máximo de 10 (dez) dias.

5 - O relatório final com os factos apurados deve ser elaborado no prazo máximo de 30 (trinta) dias, após a entrada da queixa ou participação de assédio no trabalho.

6 - Caso os factos participados e as circunstâncias em que os mesmos foram praticados não se encontrem suficientemente esclarecidos ou não resulte da queixa ou da participação de assédio a identificação do(s) denunciado(s), poderá a Administração da TEPREL desencadear processo de inquérito prévio para apuramentos dos factos e recolha das respetivas provas.

- **Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia:**

A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, designadamente quanto às circunstâncias, horas e local dos mesmos, identidade do denunciante e do denunciado, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial eventualmente existentes.

- **Confidencialidade e garantias:**

1- É garantida a confidencialidade relativamente a denunciantes, participantes e testemunhas.

2- Somente as partes, a Administração da TEPREL e os colaboradores designados para acompanhar e efetuar a instrução do processo devem conhecer a queixa ou a participação, e o seu conteúdo.

3- Os trabalhadores e os coordenadores da TEPREL que, no exercício das suas funções, vierem a tomar conhecimento da denúncia ou da participação, bem como do seu conteúdo, não a podem divulgar ou dar a conhecer informações relacionadas com as mesmas.





4- É assegurada a não vitimização dos denunciante e das testemunhas.

5- O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo e/ou culpa grave.





6. PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO – DL nº 109 E/2021, de 09 de Dezembro

6.1. Introdução

O presente Código visa dar cumprimento ao disposto na Lei 109-E/2021, de 9 de dezembro, estabelecendo os princípios, valores e regras de atuação de todos os coordenadores e colaboradores da TEPREL, SA em matéria de ética profissional, com especial consideração pelas normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e os riscos de exposição da empresa a estes crimes.

6.2. O que constitui corrupção ou suborno?

De uma forma genérica, pode afirmar-se que existirá um crime de corrupção ativa quando uma pessoa, diretamente ou através de outros, para seu benefício ou para benefício de outra pessoa, faz uma oferta, promessa ou propõe um benefício de qualquer natureza, em troca de um favor. Por outro lado, existirá um crime de corrupção passiva, quando uma pessoa aceita receber dinheiro ou outro benefício de qualquer natureza, para cumprir ou omitir certos atos.

Leis de anticorrupção e anti suborno são destinadas a proibir pagamentos com propósitos comerciais impróprios.

Portanto, o primeiro passo para o cumprimento deste Código é determinar que tipo de pagamento é proibido. Para isso, é preciso determinar o que é um propósito comercial impróprio, e em seguida considerar quais pessoas ou entidades são abrangidas pelas leis anti suborno e contra a corrupção.



6.2.1 Quais pagamentos são proibidos por lei?

Tipicamente, implica qualquer pagamento impróprio em dinheiro ou espécie. Entretanto, dependendo de cada caso, as leis aplicáveis estipulam que os pagamentos ilegais incluem igualmente qualquer coisa com algum valor para a parte que a recebe, tais como presentes, viagens, refeições, etc., que sejam excessivos.

Adicionalmente, o simples facto de propor ou prometer qualquer coisa de valor pode se revelar inapropriado. As leis podem ser violadas mesmo quando o suborno não foi efetivamente pago. Na execução desta atividade, os colaboradores e coordenadores podem encontrar-se perante situações de potencial exposição da TEPREL, a riscos de corrupção e infrações conexas.

6.2.2 Proibição da corrupção em qualquer das suas formas

É expressamente proibido todo o qualquer ato de corrupção, pelo que nenhum dos abrangidos pelo presente código deve conceder ou receber, direta ou indiretamente, qualquer vantagem indevida, independentemente da sua natureza ou motivo, nomeadamente com o objetivo de obter ou manter um tratamento favorável

Atendendo à diversidade de situações em que a corrupção e infrações conexas podem ocorrer, não é possível elencar de forma exaustiva todos os comportamentos autorizados ou proibidos. Todos os abrangidos pelo presente Código devem agir com bom senso e, em caso de dúvida, deverão atuar com absoluta transparência, expondo as situações e questões aos seus superiores hierárquicos, responsáveis pelo Departamento de Gestão de Pessoas ou Conselho de Administração.

6.2.3 Relacionamento com Clientes

Os atos de negociação e execução de contratos com os clientes da TEPREL, não podem traduzir-se em condutas que possam ser consideradas como corrupção ou tráfico de influências ou favorecimento.

Os abrangidos pela presente Código de Conduta não devem, em circunstância alguma, efetuar qualquer pagamento ilegal, ou conceder qualquer outra forma de vantagem, de forma direta ou indireta, a favor de representantes de clientes públicos ou privados.

6.2.4 Pagamentos de Facilitação

O pagamento de facilitação é o «pequeno suborno feito com intenção de assegurar ou acelerar a execução de uma ação rotineira ou necessária, a que a parte que faz o pagamento tem direito”. Os abrangidos pelo presente Código poderão ver-se confrontados com solicitações de pagamentos de facilitação, que deverão recusar. Caso se vejam perante tais solicitações

(ilegais), o potencial corruptor pode ser desencorajado se for exigido que tal pedido seja feito por escrito, em papel timbrado oficial da entidade que representam, devidamente assinado. Quando confrontados com tais situações, os colaboradores devem informar os seus superiores hierárquicos do sucedido.

6.2.5 Convites e Presentes

A oferta ou recebimento de presentes e/ou convites apenas será permitida se consistir num mero ato de cortesia profissional perante parceiros comerciais e que não possa suscitar dúvidas quanto à honestidade do doador ou da imparcialidade do beneficiário e cujo valor seja simbólico. As circunstâncias em que ocorrem serão importantes na ponderação da sua aceitação pelo que serão aplicáveis as seguintes orientações:

- Em caso algum poderá ocorrer a oferta/recebimento de presentes e convites com o intuito de obter vantagem indevida ou de exercer de forma injustificada
- de qualquer influência relativamente a uma decisão oficial. Assim, é expressamente proibida a aceitação de uma oferta, por exemplo, de uma empresa com que a TEPREL esteja prestes a celebrar um contrato.
- Qualquer presente ou convite que não seja de valor muito baixo só poderá ser feito ou aceite com a autorização prévia do superior hierárquico do colaborador em causa. A gestão destas situações deverá ser feita com bom senso, sabendo que quanto mais elevado o valor do presente ou convite, maior será a suspeita que eventualmente poderá surgir.



- Os convites de representantes de clientes para refeições devem limitar-se a atividades estritamente profissionais. O valor da refeição deverá ser considerado como normal e não deverão ser incluídos convidados que não estejam estrita e diretamente relacionados com a atividade profissional. Em caso de dúvida, os colaboradores deverão obter a prévia autorização do seu superior hierárquico.
- Os convites para eventos devem ter caráter profissional. Podem ser aceites convites para seminários, conferências ou a instalações profissionais que impliquem deslocações e despesas de alojamento razoáveis. Todos os presentes ou convites, recebidos ou oferecidos, devem ser de baixo valor, devendo ser dada informação ao superior hierárquico quanto à sua existência e valor.

6.3. Canal de denúncia

A TEPREL, dispõe de um canal de denúncia interno de atos de corrupção e infrações conexas, nos termos da legislação aplicável, que permitem a apresentação e tratamento seguro de denúncias, garantindo a confidencialidade da identidade ou o anonimato dos denunciantes.

No tratamento das denúncias é garantida a independência, imparcialidade, confidencialidade, a proteção de dados, o sigilo e a ausência de conflitos de interesses.

A identidade do denunciante, bem como as informações que permitam deduzir a sua identidade são confidenciais e de acesso restrito aos responsáveis por receber ou dar sequência às denúncias.

A identidade do denunciante só é divulgada em consequência de qualquer obrigação legal ou decisão judicial.

Se em alguma circunstância fizer crer que existem violações da Lei ou deste Código de Conduta, essa preocupação deverá ser comunicada através dos mecanismos estabelecidos para o efeito, nomeadamente, através dos canais de denúncia interna da empresa.





6.3.1 Procedimento em caso de Denúncia

Se o Denunciante entender que ocorreu um incumprimento do ordenamento jurídico vigente, das normas internas ou das políticas que a TEPREL promove poderá **efetuar uma participação para o email: denuncia@teprel.com**

6.3.2 Submissão da denúncia

O denunciante deverá identificar qual a infração que está a participar indo ao encontro da legislação em vigor e poderá selecionar da lista disponibilizada a infração, que na sua perspetiva, melhor se adequa à situação a relatar, nomeadamente:

- Contratação Pública;
- Serviços, produtos e mercados financeiros;
- Prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo;
- Segurança e conformidade dos produtos;
- Segurança dos transportes;
- Proteção do ambiente;
- Proteção contra radiações e segurança nuclear;
- Saúde pública;
- Defesa do consumidor;
- Proteção da privacidade e dos dados pessoais e segurança da rede e dos sistemas de informação;
- Corrupção;
- Recebimento e oferta indevidos de vantagem;
- Peculato;
- Participação económica em negócio;
- Concussão;
- Abuso de poder;
- Prevaricação;
- Tráfico de influência;
- Branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio;
- Subvenção ou crédito;
- Assédio e intimidação;





- Ameaças;
- Crime;
- Desfalque;
- Discriminação;
- Exploração sexual;
- Ofensas graves;
- Roubo;
- Suborno;
- Uso indevido de meios financeiros;
- Violação do dever legal de agir;
- Outras situações que sejam conflitantes com os valores da TEPREL.

6.3.3 Apreciação preliminar pelo Departamento competente

Aquando da receção da denúncia, pela Administração, será analisado o conteúdo da participação, para apurar, designadamente, se a denúncia se enquadra ou não nas categorias definidas pela TEPREL nos termos previstos no ponto anterior.

Para tal ter-se-á em linha de conta a informação disponibilizada relativa ao/a:

- O que se pretende denunciar e a descrição do facto;
- Quem pretende denunciar e a identificação do infrator;
- Quando ocorreu a infração;
- Como ocorreu a infração;
- Outras informações que o denunciante considere relevante, por exemplo, valores que possam estar em causa, motivo da infração, número de vezes que a infração ocorreu, entre outras.

De igual modo será analisado qualquer ficheiro que o denunciante adicione à participação para suporte do caso denunciado.





Após a análise de toda a informação descrita, a Administração, decidirá se:

1. A denúncia se enquadra ou não nas categorias definidas pela TEPREL;
2. A participação é procedente, e transita para a fase seguinte (verificação da denúncia e investigação);
3. A participação é considerada improcedente / indeferida verificando-se uma das seguintes situações:
 - Comunicações que não se refiram a factos que possam constituir uma infração de qualquer legislação ou ilícito penal.
 - Quando não existir informação suficiente sobre os factos investigados ou houver inconsistências ou imprecisões evidentes.
 - Comunicações que sejam manifestamente infundadas ou inverosímeis por falta de elementos ou por ser manifestamente inadequada.

Todas as participações encerradas nas condições acima descritas, devem ser arquivadas anonimamente, com registo da data de encerramento e o fundamento aplicado.

6.3.4 Verificação da denúncia

Existindo fundamento para dar início à investigação da participação efetuada pelo denunciante, a denúncia transita para o Coordenador da Gestão de Pessoas. O Administração da TEPREL, diligencia sobre o apuramento dos factos, podendo requerer a intervenção de outros departamentos ou mesmo serviços externos especializados.

Para o desenvolvimento correto da investigação, poder-se-ão levar a cabo todas as diligências ou investigações que se considerem adequadas, no intuito de se verificar a veracidade da informação notificada, desde que sejam aceites pela legislação em vigor.

As diligências podem incluir:

- Entrevistas com o investigado ou com outras pessoas, as quais deverão ser devidamente documentadas e registadas;
- Pedidos de informação e documentação ao investigado ou a terceiros;





- Solicitação de toda a informação ou documentação considerada necessária a todos os departamentos, respeitando a legislação aplicável, tanto em matéria de proteção de dados, como de direito laboral, e ainda os direitos fundamentais do investigado;
- Pedido de apoio de investigadores externos para analisar determinada informação;
- Qualquer outra diligência que a Administração, considere necessária para levar a bom termo a investigação.

O tempo de processamento do apuramento dos factos terá em conta a complexidade da participação apresentada, não podendo a investigação ter uma duração superior 3 meses, por forma a garantir o cumprimento dos prazos estabelecidos na lei.

Todas as diligências efetuadas serão confidenciais e devem ser anexadas à denúncia por forma a comprovar a sua execução e bem assim fundamentar o relatório final.

No relatório final da investigação do Gestor de Denúncia deverá constar:

- Proposta de sanção ou arquivamento, devidamente justificada;
- As diligências praticadas juntamente com os resultados obtidos;
- As possíveis infrações das normas, das políticas internas ou dos procedimentos;
- Uma proposta de medidas disciplinares visando o responsável ou responsáveis;
- Uma proposta de melhoria para minimizar o risco de repetição da infração aplicável.



6.3.5 Decisão, execução e encerramento

Como resultado da investigação efetuada e da apreciação e avaliação final dos respetivos resultados, o Gestor de denúncia propõe à Administração da TEPREL:

- O arquivamento da situação; ou
- Adoção ou promoção de medidas adequadas, designadamente:
 - Alterações aos processos e métodos de controlo ou políticas da entidade visada;
 - Correções ou ajustamentos a documentos;
 - Reporte ao nível hierárquico dos visados na comunicação de irregularidades, exceto se esse reporte for suscetível de colocar em causa a instauração de eventual processo disciplinar;
 - Reporte às entidades reguladores / supervisoras, competentes;
 - Cessação de relações contratuais;
 - Instauração de processos disciplinar ou judicial e outras decisões nos termos das suas competências legais e estatutárias.

Cabe ao departamento que acompanhou e resolveu a denúncia a responsabilidade de monitorizar as medidas implementadas em resultado dos procedimentos adotados na sequência da mesma.

6.3.6 Notificações ao denunciante

- A TEPREL comunica ao denunciante a receção da denúncia ou os requisitos para apresentação de denuncia externa.
- A TEPREL comunica ao denunciante as medidas previstas ou adotadas para dar seguimento à denúncia e a respetiva fundamentação, no prazo máximo de três meses a contar da data da receção da denúncia.
- O denunciante pode requerer, a qualquer momento, que a TEPREL lhe comunique o resultado da análise efetuada à denúncia no prazo de 15 dias após a respetiva conclusão.
- Caso a participação seja efetuada através da Linha Ética ou por escrito através de outro canal e, neste caso, não seja anónima, deverá ser dada uma resposta ao denunciante no prazo máximo de 3 meses, contados a partir do envio do aviso de receção.



- Aquando do encerramento do processo, e caso a participação tenha sido comunicada através do canal de denúncia, o autor da comunicação, será informado do seu encerramento, por esta via.
- Caso a participação tenha sido feita por outro modo e caso não seja anónima, a comunicação do seu encerramento será efetuada por escrito.

6.3.7 Direitos do denunciante

A TEPREL garante ao denunciante a confidencialidade da sua identidade ou das informações que, direta ou indiretamente, permitam deduzir a sua identidade, as quais são de acesso restrito ao gestor de denúncias.

Nos termos do Regulamento Geral de Proteção de Dados e de segurança da informação, mediante declaração escrita dirigida ao EPD da TEPREL, é assegurado ao autor da denúncia, desde que identificado, o direito de acesso, retificação (de dados inexatos, incompletos ou equívocos), limitação, oposição e apagamento dos dados pessoais por si comunicados, salvo na medida em que qualquer uma destas ações possa contender com outros direitos que devam prevalecer.

A TEPREL compromete-se a manter um registo das denúncias recebidas e a conservá-las, pelo menos, durante o período de cinco anos e, independentemente desse prazo, durante a pendência de processos judiciais ou administrativos referentes à denúncia.

Não é permitido qualquer ato de retaliação contra o denunciante, considerando-se como tal o ato ou omissão, ainda que sob a forma de ameaça ou tentativa, que, direta ou indiretamente, ocorrendo em contexto profissional e motivado por uma denúncia interna, externa ou divulgação pública, cause ou possa causar ao denunciante, de modo injustificado, danos patrimoniais ou não patrimoniais.





7. PUBLICIDADE E REVISÃO

O presente Código é revisto a cada três anos ou sempre que se justifique, tendo em conta, nomeadamente, a avaliação de riscos de exposição da TEPREL, a crimes de corrupção e infrações conexas ou a alteração na estrutura orgânica ou societária da TEPREL.

Código de Conduta criado em:	Data da última revisão:
19/02/2010	21/05/2025

A publicidade do presente Código é assegurada através da página oficial na internet da TEPREL, SA (www.teprel.com) no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões.

8. INCUMPRIMENTO

O incumprimento das regras estabelecidas no presente Código de Conduta poderá ser sancionado nos termos e condições legalmente previstas. Assim, a verificação de situações contrárias aos valores e regras previstas neste Código determinará a abertura de procedimento disciplinar, nos termos previstos no Código do Trabalho. Em consequência, poderão ser aplicadas as seguintes sanções, que se demonstrem proporcionais à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator:

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

Sem prejuízo do referido, quando o incumprimento se traduzir na prática de um crime, o autor da sua prática poderá incorrer em responsabilidade criminal, cujas sanções se encontram previstas na lei.



Anexo ao código de Conduta - Legislação

9. ANEXO AO CÓDIGO DE CONDUTA - LEGISLAÇÃO

Tipificação legal dos crimes e de infrações conexas e correspondentes sanções criminais, nos termos dos artigos 3º e 7º do RGPC.

9.1. Corrupção Código Penal

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.

Código de Justiça Militar



Artigo 37.º

Corrupção ativa

1 - Aquele que, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a qualquer pessoa integrada ou ao serviço das Forças Armadas ou de outras forças militares, ou a terceiro com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial que lhe não seja devida, com o fim indicado no artigo anterior e de que resulte perigo para a segurança nacional, é punido com pena de prisão de 1 a 6 anos.

2 - Se o agente dos crimes referidos no número anterior for oficial de graduação superior à do militar a quem procurar corromper ou exercer sobre o mesmo funções de comando ou chefia, o limite mínimo da pena aplicável é agravado para o dobro.

Lei 50/2007, de 31 de agosto, 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 8.º

Corrupção passiva

1- 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 9.º

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.

Lei 20/2008, de 21 de Abril, novo regime penal de corrupção no comércio internacional e no sector privado.

Artigo 7.º

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 8.º

Corrupção passiva no setor privado

1 - O trabalhador do setor 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 9.º

Corrupção ativa no setor 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.

9.2. Recebimento e oferta indevidos de vantagem

Código Penal

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.

[Lei nº 34/87, de 16 de julho](#), crimes de responsabilidade dos titulares de cargos políticos

Artigo 16.º

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.





Lei 50/2007, de 31 de agosto, 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 10.º-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.



9.3. Peculato

Código Penal

Artigo 375.º

Peculato

1 - O funcionário que ilegítimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

2 - Se os valores ou objetos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

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

Artigo 376.º

Peculato de uso

1 - O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

2 - Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afetado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

[Lei nº 34/87, de 16 de julho](#), crimes de responsabilidade dos titulares de cargos políticos

Artigo 20.º

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 o estado ou o seu proprietário, será punido com prisão de um a quatro anos e multa até 80 dias.

9.4. Participação económica em negócio

Código Penal

Artigo 377.º

Participação económica em negócio

1 - O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos.

2 - O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de ato jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.



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

[Lei nº 34/87, de 16 de julho](#), crimes de responsabilidade dos titulares de cargos políticos

Artigo 23.º

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 acto, 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.





9.5. Concussão

Código Penal

Artigo 379.º

Concussão

1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de fato 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 fato 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.

Abuso de poder

Código Penal

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.

[Lei nº 34/87, de 16 de julho](#), crimes de responsabilidade dos titulares de cargos políticos



Artigo 26.º

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.

9.6. Prevaricação

Código Penal

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 fato 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 em benefício ou em prejuízo de alguma delas.

[Lei nº 34/87, de 16 de julho](#), crimes de responsabilidade dos titulares de cargos políticos

Artigo 11.º

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.

9.7. Tráfico de influência

[Lei 50/2007, de 31 de agosto](#), 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 10.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 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 de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, 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 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

3- É correspondentemente aplicável o disposto do artigo 113º.

9.8. Branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito

Código Penal

Artigo 368.º-A

1 - Para efeitos do disposto nos números seguintes, consideram-se vantagens os bens provenientes da prática, sob qualquer forma de comparticipação, de fatos 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 fatos 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 fato 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 nrs 3 a 5 tem lugar ainda que se ignore o local da prática dos fatos 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 ilícitos perante a lei do local onde foram praticados e aos quais não seja aplicável a lei portuguesa nos termos do artigo 5º.

7 - O fato é punível ainda que o procedimento criminal relativo aos fatos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens depender de queixa e esta não tiver sido apresentada.

8 - A pena prevista nos nrs. 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 3º ou no artigo 4º da lei nº 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 fato 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 fatos 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 fatos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens.

[Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro](#), altera o regime em vigor em matéria de infrações antieconómicas e contra a saúde

Artigo 36.º

(Fraude na obtenção de subsídio ou 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 fatos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção;





b) Omitindo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre fatos importantes para a sua concessão;

c) Utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de fatos 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 fatos 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 fato 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 fatos 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 fatos:

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 37.º

(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 fatos 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 38.º

(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.







teprel



teprel



teprel_sa



teprel



R. Dom Marcos da Cruz 1997 1º Poente,
4455-482 Perafita | Porto
229 999 880