



Código de Ética e Conduta

ÍNDICE

Introdução.....	3
Artigo 1.º - Objeto.....	5
Artigo 2.º - Âmbito objetivo e subjetivo de aplicação	5
Artigo 3.º - Princípios e deveres gerais	5
Artigo 4.º - Ambiente organizacional e relacionamento interpessoal	6
Artigo 5.º - Comportamentos ilícitos	7
Artigo 6.º - Relações externas.....	8
Artigo 7.º - Utilização responsável dos recursos	8
Artigo 8.º - Proteção de dados pessoais	8
Artigo 9.º - Gestão e divulgação de informação	9
Artigo 10.º Conflito de Interesses	9
Artigo 11.º - Ofertas, gratificações, benefícios e vantagens	10
Artigo 12.º - Detecção e comunicação de corrupção e/ou fraude.....	11
Artigo 13.º - Regime de proteção ao denunciante e testemunhas	11
Artigo 14.º - Incumprimento.....	12
Artigo 15.º - Monitorização e revisão.....	12
Artigo 16.º - Publicitação.....	13
Artigo 17.º - Entrada em vigor	13
Anexo I - Enquadramento Legal	14
Anexo II - Declaração de Conflito de Interesses	28
Anexo III - Declaração de compromisso.....	29

Introdução

A Plurisoluções é uma empresa especializada na prestação de serviços em processos de compras e consultoria em matéria de contratação pública, que disponibiliza soluções integradas, flexíveis, eficazes e de promoção da poupança, orientadas para o mercado público e empresarial.

Na Plurisoluções, temos como visão posicionar a empresa como um operador económico de referência na área, potenciando que os nossos clientes encontrem na Plurisoluções o caminho para a eficiência nos processos aquisitivos e consequente diminuição dos custos operacionais.

Assim, temos como missão, disponibilizar às organizações uma solução global de serviços, que contribuam para uma maior eficiência na gestão e consequente diminuição dos custos operacionais.

Apoiada por consultores com elevada experiência no mercado, apresentamos todas as garantias aos nossos parceiros e clientes finais com os valores da Confidencialidade, Transparência, Imparcialidade, Adaptação, Sustentabilidade Social e Excelência bem enraizados na cultura empresarial da Plurisoluções.

A nossa empresa assenta na convicção partilhada pelos seus sócios de que as atuais características da atividade económica e empresarial exigem um acompanhamento global, constante, dinâmico e personalizado, pautado por elevados critérios de transparência, pelo que asseguramos o desenvolvimento e adequação das melhores soluções, para as necessidades e desafios de cada cliente, através da aposta na formação permanente e especialização dos profissionais que a integram.

Na qualidade de serviço de interesse público geral, mostra-se como impreterível que a prossecução da nossa missão seja revestida de um elevado grau de rigor e transparência, atribuindo a todos os que trabalham na Plurisoluções ou que com ela se relacionam, uma responsabilidade acrescida no que respeita à sua conduta e ao seu desempenho.

A adoção das regras definidas no presente Código de Ética e Conduta constitui um importante instrumento que incontestavelmente contribuirá para a consolidação da nossa imagem, perante clientes e sociedade em geral. Mostra-se, neste seguimento, relevante salientar que o acatar destas orientações, não substituirá a aplicação das disposições legais e regulamentares vigentes em matéria de direitos, deveres e responsabilidades que incidam sobre os gerentes e colaboradores da nossa empresa.

É nesta conjuntura que o presente Código visa, assim, dar a conhecer aos seus destinatários, às entidades públicas ou privadas, bem como à comunidade em geral, os princípios e valores pelos quais a Plurisoluções espelha a sua atividade, tendo em vista o desenvolvimento de relações baseadas na confiança e no respeito mútuo e a melhoria contínua dos serviços prestados. Para melhor alicerçar estas relações, é necessário alavancar um elevado grau de consciencialização e de exigência éticas no plano individual, o que fundamenta a compilação das principais normas de conduta ética derivadas dos valores e dos princípios de atuação pelos quais nos regemos.

Artigo 1.º - Objeto

O presente Código de Ética e Conduta, doravante designado por Código, estabelece um conjunto de princípios, regras e valores em matéria de ética e comportamento profissional que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas pelos colaboradores da Plurisoluções nas relações profissionais entre si e com terceiros.

Artigo 2.º - Âmbito objetivo e subjetivo de aplicação

- 1- O presente Código aplica-se a todos os colaboradores (todos os gerentes, sócios e trabalhadores, incluindo estagiários) que exerçam funções na Plurisoluções, independentemente da modalidade de vínculo de emprego, bem como aos prestadores de serviços que realizem a sua atividade em instalações da Plurisoluções em tudo o que não seja incompatível com a natureza da relação jurídica que mantenham com a mesma.
- 2- Esta compilação tem ainda como desígnio contribuir para o reforço da cultura organizacional, promovendo uma política de responsabilidade social através da fixação, de forma objetiva e clara, de exigentes comportamentos éticos aceites e praticados por todas as partes envolvidas.
- 3- A sua devida execução dependerá, mormente, do profissionalismo, consciência e capacidade de discernimento dos colaboradores da empresa, devendo estes promover a aplicação dos princípios e valores consagrados neste código, assumindo estes um papel fulcral no fomento e divulgação da cultura ética da empresa.
- 4- As normas do presente Código são complementadas pelas normas internas da Plurisoluções, nomeadamente as previstas no Sistema de Gestão Anticorrupção, processos e procedimentos no âmbito do Sistema de Controlo Interno e outras que venham a ser aprovadas.
- 5- Nenhuma norma do presente Código substitui ou prejudica a aplicação das disposições legais e regulamentares vigentes em matéria de direitos, deveres e responsabilidades que incidam sobre os trabalhadores, sócios e gerência da Plurisoluções.

Artigo 3.º - Princípios e deveres gerais

No desempenho das suas funções profissionais, todos os colaboradores da Plurisoluções devem agir respeitando os seguintes princípios:

- 1- **“Princípio da legalidade”** – atuar em obediência ao quadro constitucional e legal vigente;

- 2- **“Princípios da justiça e da imparcialidade”** – tratar, em qualquer caso, de forma justa e imparcial todos os cidadãos e demais entidades com que se relacionem, atuando de modo neutro e prosseguindo o bem comum;
- 3- **“Princípio da igualdade”** – os colaboradores da Plurisoluções não podem beneficiar ou prejudicar qualquer pessoa ou entidade em razão da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social, ou de qualquer outro fator que potencie a ocorrência de uma eventual desigualdade de oportunidade ou tratamento;
- 4- **“Princípios da colaboração e da boa-fé”** – devem colaborar com quaisquer pessoas ou entidades com as quais se relacionem por forma a alcançar o resultado mais adequado possível ao cumprimento da sua missão, tendo em vista a realização do interesse da comunidade, e devem atuar por forma a não criar obstáculos ou dificuldades injustificáveis àquelas pessoas ou entidades;
- 5- **“Princípio da lealdade”** – agir de forma leal, solidária e cooperante, quer entre si, quer com as pessoas e entidades, públicas e privadas, com as quais se relacionam no contexto das funções que lhes estão cometidas;
- 6- **“Princípio da integridade”** – pautar a sua conduta por critérios de honestidade pessoal e profissional, não podendo adotar quaisquer atos que possam prejudicar os restantes colaboradores ou as pessoas ou entidades com os quais se relacione; devem igualmente agir segundo critérios de retidão e honestidade, abstendo-se de situações suscetíveis de originar conflitos de interesse, de modo a garantir a veracidade e confiança no trabalho realizado.
- 7- **“Princípios da competência e da responsabilidade”** – devem agir de forma briosa e responsável, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional e no cumprimento rigoroso da sua missão;
- 8- **“Princípio da urbanidade”** – tratar a todos com quem se relacionam de forma cordial, respeitosa e ponderada, favorecendo a existência de um ambiente de trabalho salutar e de um relacionamento com as demais pessoas e entidades conciliatório e cooperante.

Artigo 4.º - Ambiente organizacional e relacionamento interpessoal

Os colaboradores da Plurisoluções, nas relações entre si, devem fomentar um bom ambiente de trabalho e promover a entreatajuda e o trabalho em equipa, adotando uma conduta norteada pelo respeito mútuo, pelo profissionalismo, pela cordialidade e pela honestidade.

Artigo 5.º - Comportamentos ilícitos

1- Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio moral:

- Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados;
- Promover o isolamento social;
- Estabelecer sistematicamente objetivos impossíveis de atingir ou prazos impossíveis de cumprir;
- Fazer ameaças de despedimento recorrentes;
- Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à respetiva categoria profissional;
- Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- Transferir o/a colaborador/a de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados, sem identificação do autor das mesmas;
- Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou colaboradores/as, forçando o seu isolamento perante outros colegas e superiores hierárquicos;
- Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento da Plurisoluções, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais;
- Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;
- Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
- Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas;
- Insinuar sistematicamente que o colaborador ou colaboradora ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
- Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica pessoal;
- Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de outros colegas ou colaboradores;
- Falar constantemente aos gritos ou de forma intimidatória;

- Marcar o número de vezes e contar o tempo que o/a colaborador/a demora na casa de banho;
- Criar reiteradamente situações objetivas de *stress* que provoquem no destinatário da conduta o seu descontrolo, designadamente alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.

Artigo 6.º - Relações externas

- 1- Nos contactos formais ou informais com cidadãos e entidades públicas e privadas, os colaboradores da Plurisoluções devem tratar com profissionalismo, equidade, isenção e imparcialidade todos os assuntos que lhes sejam confiados, envidando esforços para maximizar a satisfação dos legítimos interesses e pretensões apresentados.
- 2- Nas suas relações com cidadãos e entidades públicas e privadas, os colaboradores devem reger-se por um espírito de estreita cooperação, sem prejuízo, sempre que for o caso, da necessária confidencialidade.
- 3- Os contactos, formais ou informais, com os cidadãos e demais entidades devem refletir a posição da Plurisoluções se esta já estiver definida ou na falta de definição prévia e quando se pronunciarem a título pessoal devem salvaguardar essa circunstância a fim de preservar a imagem da Plurisoluções.

Artigo 7.º - Utilização responsável dos recursos

Os colaboradores da Plurisoluções, na medida das suas responsabilidades, devem assegurar a proteção, conservação e racionalização dos recursos materiais, tecnológicos e financeiros, bem como a sua utilização de forma eficiente, com vista à prossecução dos objetivos definidos, não os utilizando, direta ou indiretamente, em seu proveito pessoal ou de terceiros.

Artigo 8.º - Proteção de dados pessoais

Os colaboradores da Plurisoluções que tomem conhecimento ou acedam a dados pessoais relativos a pessoas singulares ficam obrigados a respeitar as disposições legais relativas à proteção de tais dados, não os podendo utilizar senão para os efeitos legalmente impostos ou inerentes às funções que desempenham.

Artigo 9.º - Gestão e divulgação de informação

- 1- Sem prejuízo do segredo profissional ou do segredo de qualquer outra natureza a que estejam sujeitos por via da lei ou das políticas do sistema de gestão de segurança da informação da Plurisoluções, os colaboradores devem garantir a comunicação, registo e partilha de informação entre si, tanto no seio da unidade orgânica em que se inserem como no contexto da organização da Plurisoluções, de forma a facilitar a gestão e a preservação do conhecimento adquirido ou criado em decorrência da atividade administrativa realizada.
- 2- Incluem-se no âmbito do disposto no número anterior a presença em reuniões e eventos de qualquer natureza, efetuadas pelos colaboradores em representação da Plurisoluções, assegurando a partilha de informação.
- 3- Sempre que sejam usadas fontes externas para elaboração de documentação da Plurisoluções as mesmas deverão ser expressamente identificadas de modo a respeitar os seus direitos de Propriedade Intelectual.
- 4- Os colaboradores só podem utilizar a informação que produzam ou aquela que chegue ao seu conhecimento no exercício das respetivas funções para os fins decorrentes do exercício de competências da Plurisoluções. Durante o exercício das suas funções, ou após suspensão ou cessação das mesmas, não podem disponibilizar nem utilizar, em proveito próprio ou de terceiros, direta ou indiretamente, as informações a que têm ou tenham tido acesso, no exercício de funções ou por causa delas, encontrando-se sujeitos a segredo e reserva nos termos previstos na legislação aplicável.
- 5- Toda a documentação a que o trabalhador tenha acesso nas suas funções, deve ser utilizada somente no exercício da sua atividade, estando vedada a possibilidade de retenção de documentos, em concordância com as políticas da organização, assim como com as disposições legais existentes a respeito.
- 6- Sem prejuízo do disposto na lei quanto ao acesso aos documentos administrativos, a prestação de informações à comunicação social só pode ser efetuada por decisão da gerência da Plurisoluções ou por este autorizado.

Artigo 10.º Conflito de Interesses

- 1- Para efeitos do presente Código, existe conflito de interesses sempre que um colaborador da Plurisoluções tenha um interesse pessoal ou privado em determinada matéria que possa influenciar, ou aparentar influenciar, o desempenho imparcial e objetivo das suas funções.

- 2- Para efeitos do presente Código, entende-se por interesse pessoal ou privado qualquer potencial vantagem para o próprio, cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges¹, parente ou afim, bem como para o seu círculo de amigos e conhecidos.
- 3- A intervenção na apreciação de processo de decisão está impedida, sempre que estiverem em causa procedimentos administrativos de qualquer natureza que possam afetar interesses particulares seus ou de terceiros², e que por essa via prejudiquem ou possam prejudicar a isenção e o rigor das decisões administrativas que tenham de ser tomadas ou que possam suscitar a mera dúvida sobre a isenção e o rigor que são devidos ao exercício da atividade.
- 4- Os colaboradores da Plurisoluções que, no exercício das suas funções, estejam perante uma situação passível de configurar um conflito de interesses, devem informar da sua existência à gerência e declarar-se impedidos ou pedir escusa nos termos legais, nos termos da Declaração de Conflito de Interesses constante do anexo II ao presente Código, do qual faz parte integrante.

Artigo 11.º- Ofertas, gratificações, benefícios e vantagens

- 1- Os colaboradores da Plurisoluções não podem solicitar, receber ou aceitar, para si ou para terceiros, quaisquer ofertas, benefícios, dádivas, compensações ou vantagens que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.
- 2- Excecionalmente, todas as ofertas que constituam ou possam ser interpretadas, pela sua recusa, como uma quebra de respeito interinstitucional, devem ser aceites, reportadas à gerência e o seu valor não pode ser superior a 30 euros.
- 3- Quando um colaborador da Plurisoluções seja incumbido de entregar a terceiro uma oferta institucional deve evidenciar claramente a natureza institucional da mesma.

¹ Cônjuges, parentes ou afins até ao terceiro grau da linha direta ou pessoas com quem vivam em economia comum, ou ainda sociedades ou outros entes coletivos em que detenham, direta ou indiretamente, qualquer interesse.

² Dos instrumentos normativos existentes, destacam-se os seguintes:

- Constituição da República Portuguesa;

- Código do Procedimento Administrativo;

- Regime jurídico de incompatibilidades e impedimentos dos titulares de cargos políticos e altos cargos públicos

(Decreto-Lei n.º 64/93, de 26 de agosto, com as alterações posteriores); - Estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da Administração central, regional e local do estado (Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, com as alterações posteriores, republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro);

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Artigos 180.º a 192.º e 297.º (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que contém as alterações introduzidas pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto).

Artigo 12.º- Detecção e comunicação de corrupção e/ou fraude

- 1- A prática de qualquer ato ou a sua omissão, seja lícito ou ilícito, contra o recebimento ou a promessa de qualquer compensação que não seja devida, para o próprio ou para terceiro, constitui uma situação de corrupção.
- 2- Muito próximos da corrupção existem outros crimes, cujo objetivo é obter uma vantagem ou compensação não devida, igualmente prejudiciais ao bom funcionamento dos serviços³.
- 3- Em termos de conduta, os colaboradores, procedendo de acordo com critérios de razoabilidade e prudência, devem informar a gerência sempre que tomem conhecimento ou tiverem suspeitas fundadas da ocorrência de atividades de abuso de informação privilegiada, fraude ou corrupção em geral, designadamente por parte dos beneficiários dos fundos, das autoridades de gestão no desempenho das atividades profissionais, ou de qualquer colaborador da Plurisoluções.
- 4- Compete ao responsável do sistema de Gestão Anticorrupção receber as comunicações que sejam realizadas e proceder às diligências de averiguação que sejam necessárias para apurar a sua veracidade e fidedignidade e a recolha de elementos de prova tendo em vista a formalização de denúncia às entidades competentes em razão da matéria.
- 5- O colaborador que comunicar ou impedir a realização de atividades ilícitas, não poderá ser, por esse facto, prejudicado a qualquer título.
- 6- Sobre estas matérias, importa ter presente o disposto no Manual Anticorrupção, também publicitado na página eletrónica da Plurisoluções.

Artigo 13.º- Regime de proteção ao denunciante e testemunhas

- 1- Será garantido um regime específico de proteção para o/a denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de corrupção e/ou fraude, assédio ou situações em matéria de igualdade e não discriminação.
- 2- Salvo quando atuem com dolo, é garantida proteção especial aos denunciantes e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente até trânsito em julgado da respetiva decisão.
- 3- Nos termos do Código do Trabalho, presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada para punir uma infração, se esta tiver lugar até um ano após a denúncia ou após

³ Enquadramento legal explanativo presente no Anexo I.

outra forma de reivindicação ou exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

- 4- Os destinatários do presente Código de Conduta que denunciem infrações ao mesmo de que tenham tido conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

Artigo 14.º- Incumprimento

O incumprimento do disposto no presente Código pode, verificados que sejam os respetivos pressupostos legais, dar origem:

- 1- A responsabilidade disciplinar: caso se verifique que existem indícios relevantes da violação do presente código por algum colaborador será instaurado um procedimento disciplinar para apuramento da culpa e gravidade da infração que poderá culminar na aplicação de uma sanção disciplinar, nomeadamente, repreensão, repreensão registada, sanção pecuniária, perda de dias de férias, suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade e despedimento sem indemnização ou compensação, nos termos do artigo 328.º e seguintes do Código do Trabalho revisto pela lei 7/2009 de 12 de fevereiro – *cfr. enquadramento legal descrito no Anexo I ao presente código.*
- 2- A responsabilidade criminal: os comportamentos que possam consubstanciar prática de crime designadamente em matéria de corrupção e infrações conexas, incluindo os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, violação de segredo por funcionário, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, previstos no Código Penal, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual, punidos com pena de prisão e/ou multa, serão objeto de participação junto das autoridades judiciais ou policiais competentes. – *cfr. enquadramento legal descrito no Anexo I ao presente código.*

Artigo 15.º- Monitorização e revisão

- 1- O presente Código é objeto de monitorização, pela Gerência, nomeadamente por avaliação do seu grau de adesão junto dos colaboradores, no âmbito da avaliação anual do cumprimento do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas e Conflitos de Interesses, e dos procedimentos de controlo interno nas várias áreas, procedendo à divulgação anual dos resultados obtidos.

- 2- O presente Código deve ser revisto no período de quatro anos ou sempre que se verifiquem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

Artigo 16.º- Publicitação

O presente Código é objeto de publicitação no sítio de Internet da Plurisoluções e divulgado junto de todos os **colaboradores** através do correio eletrónico institucional e, em particular, junto dos que iniciam funções na organização.

Artigo 17.º- Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Gerência da Plurisoluções.

ANEXOS:

- Anexo I – Enquadramento Legal
- Anexo II - Declaração de Conflito de Interesses
- Anexo III – Comunicação de situação específica de não conformidade ou potencial fraude
- Anexo IV– Declaração de compromisso

Anexo I - Enquadramento Legal

Corrupção e Infrações Conexas

O presente anexo descreve as situações potenciadoras de riscos de corrupção e/ou de infrações conexas de acordo com o estipulado no Manual Anticorrupção, bem como a tipificação legal do poder disciplinar previsto no Código do Trabalho e dos crimes e infrações previstos no Código Penal e legislação complementar.

Poderão constituir corrupção ou infração conexa as seguintes situações:

- Favorecimento ou prejuízo de entidades (clientes, fornecedores, recrutamentos, ...);
- Deturpação, manipulação, omissão ou utilização indevida de informação;
- Quebra de dever do sigilo e divulgação de informação interna a terceiros;
- Arbitrariedade nas decisões (em benefícios de terceiros, clientes, fornecedores, colaboradores,...);
- Incumprimento de prazos para benefícios de terceiros;
- Desvio de receitas;
- Utilização de recursos da empresa em benefício próprio;
- Favorecimento de prestadores de bens ou serviços;
- Viciação de custos e/ou proveitos;
- Aquisição e/ou desvio de bens e serviços para proveito próprio ou de terceiros;
- Incipiente acompanhamento, monitorização e/ou controlo do cumprimento de contratos com fornecedores;
- Divulgação de informação confidencial;
- Utilização indevida de documentação da empresa;
- Favorecimento ou prejuízo ilícito na escolha de RHs a recrutar (inclui estagiários com inobservância de deveres/critérios de imparcialidade, transparência e isenção);
- Manipulação do processamento de remunerações (e outras compensações salariais devidas e/ou de custos) em proveito próprio ou de terceiros;
- Favorecimento ou prejuízo ilícito na instrução de processos referentes a compensações e progressão nas carreiras;
- Falsificação de documentos (certificados, CVs,...);
- Violação de correspondência, dados, documentação em geral;

- Não declaração de conflitos de interesse;
- Aceitar benefício indevido do cliente para elaboração de propostas danosas para a empresa;
- Aceitar benefício indevido do cliente para incumprir proposta/serviço em curso (retirando ou adicionando recursos);
- Propor benefícios indevidos ao cliente para aprovação de orçamentos ou de propostas de serviços;
- Utilização de informação interna (do/no cliente) para 'vender' a outra entidade/empresa e colhendo benefícios indevidos;

Tipificação legal do poder disciplinar, dos crimes e de infrações conexas

A. CÓDIGO DO TRABALHO (CT) – PODER DISCIPLINAR

PODER DISCIPLINAR
Artigo 328.º - Sanções disciplinares
<p><i>1 - No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:</i></p> <p><i>a) Repreensão;</i></p> <p><i>b) Repreensão registada;</i></p> <p><i>c) Sanção pecuniária;</i></p> <p><i>d) Perda de dias de férias;</i></p> <p><i>e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;</i></p> <p><i>f) Despedimento sem indemnização ou compensação.</i></p> <p><i>2 - O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.</i></p> <p><i>3 - A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:</i></p> <p><i>a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;</i></p> <p><i>b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;</i></p> <p><i>c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.</i></p> <p><i>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</i></p>

regulamentação coletiva 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.

Artigo 329.º - Procedimento disciplinar e prescrição

1 - O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

2 - O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

3 - O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

4 - O poder disciplinar pode ser exercido diretamente pelo empregador, ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele.

5 - Iniciado o procedimento disciplinar, o empregador pode suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

6 - A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

7 - Sem prejuízo do correspondente direito de ação judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior ao que aplicou a sanção, ou recorrer a processo de resolução de litígio quando previsto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou na lei.

8 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 6.

Artigo 330.º - Critério de decisão e aplicação de sanção disciplinar

1 - A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

2 - A aplicação da sanção deve ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade.

3 - O empregador deve entregar ao serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social o montante de sanção pecuniária aplicada.

4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 2 ou 3.

DESPEDIMENTO POR FACTO IMPUTÁVEL AO TRABALHADOR

Artigo 351.º - Noção de justa causa de despedimento

1 - Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 - Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;
- h) Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;
- m) Reduções anormais de produtividade.

3 - Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

Artigo 352.º - Inquérito prévio

Caso o procedimento prévio de inquérito seja necessário para fundamentar a nota de culpa, o seu início interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.os 1 ou 2 do artigo 329.º, desde que ocorra nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, o procedimento seja conduzido de forma diligente e a nota de culpa seja notificada até 30 dias após a conclusão do mesmo.

Artigo 353.º - Nota de culpa

1 - No caso em que se verifique algum comportamento suscetível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2 - Na mesma data, o empregador remete cópias da comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva.

3 - A notificação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.os 1 ou 2 do artigo 329.º

4 - Constitui contra-ordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto nos n.os 1 ou 2.

Artigo 354.º Suspensão preventiva de trabalhador

1 - Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador cuja presença na empresa se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

2 - A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada nos 30 dias anteriores à notificação, desde que o empregador justifique, por escrito, que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a presença deste na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa.

Artigo 355.º - Resposta à nota de culpa

1 - O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

2 - Constitui contra-ordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto no número anterior.

Artigo 356.º Instrução

1 - O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alegá-lo fundamentadamente por escrito.

2 - (Revogado.)

3 - O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total.

4 - O trabalhador deve assegurar a comparência das testemunhas que indicar.

5 - Após a conclusão das diligências probatórias, o empregador apresenta cópia integral do processo à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6 - Para efeito do número anterior, o trabalhador pode comunicar ao empregador, nos três dias úteis posteriores à receção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo neste caso lugar a apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

7 - Constitui contraordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto nos n.os 1, 5 e 6.

Artigo 357.º - Decisão de despedimento por facto imputável ao trabalhador

1- Recebidos os pareceres referidos no n.º 5 do artigo anterior ou decorrido o prazo para o efeito, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão de despedimento, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2 - Quando não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da data da conclusão da última diligência de instrução.

3 - (Revogado.)

4 - Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, nomeadamente as referidas no n.º 3 do artigo 351.º, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador e os pareceres dos representantes dos trabalhadores, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade.

5 - A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

6 - A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, à comissão de trabalhadores, ou à associação sindical respetiva, caso aquele seja representante sindical ou na situação a que se refere o n.º 6 do artigo anterior.

7 - A decisão determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida ou, ainda, quando só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

8 - Constitui contraordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto nos n.os 1, 2 e 5 a 7.

B. CÓDIGO PENAL (CP) – CRIMES COMETIDOS NO EXERCÍCIO DE FUNÇÕES PÚBLICAS

CORRUPÇÃO
Artigo 372.º Recebimento ou oferta indevidos de vantagem
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.</p>
Artigo 373.º Corrupção passiva
<p>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.</p> <p>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.</p>
Artigo 374.º Corrupção ativa
<p>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.</p> <p>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.</p>

3 - A tentativa é punível.

INFRAÇÕES CONEXAS

Artigo 256.º - Falsificação ou contrafação de documento

1 - Quem, com intenção de causar prejuízo a outra pessoa ou ao Estado, de obter para si ou para outra pessoa benefício ilegítimo, ou de preparar, facilitar, executar ou encobrir outro crime:

- a) Fabricar ou elaborar documento falso, ou qualquer dos componentes destinados a corporizá-lo;
- b) Falsificar ou alterar documento ou qualquer dos componentes que o integram;
- c) Abusar da assinatura de outra pessoa para falsificar ou contrafazer documento;
- d) Fizer constar falsamente de documento ou de qualquer dos seus componentes facto juridicamente relevante;
- e) Usar documento a que se referem as alíneas anteriores; ou
- f) Por qualquer meio, facultar ou detiver documento falsificado ou contrafeito;

é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.

2 - A tentativa é punível.

3 - Se os factos referidos no n.º 1 disserem respeito a documento autêntico ou com igual força, atestado cerrado, a vale do correio, a letra de câmbio, a cheque ou a outro documento comercial transmissível por endosso, ou a qualquer outro título de crédito não compreendido no artigo 267.º, o agente é punido com pena de prisão de seis meses a cinco anos ou com pena de multa de 60 a 600 dias.

4 - Se os factos referidos nos n.os 1 e 3 forem praticados por funcionário, no exercício das suas funções, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

Artigo 257.º - Falsificação praticada por funcionário

O funcionário que, no exercício das suas funções:

- a) Omitir em documento, a que a lei atribui fé pública, facto que esse documento se destina a certificar ou autenticar; ou
- b) Intercalar ato ou documento em protocolo, registo ou livro oficial, sem cumprir as formalidades legais;

com intenção de causar prejuízo a outra pessoa ou ao Estado, ou de obter para si ou para outra pessoa benefício ilegítimo, é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos.

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 367.º Favorecimento pessoal

1 - Quem, total ou parcialmente, impedir, frustrar ou iludir atividade probatória ou preventiva de autoridade competente, com intenção ou com consciência de evitar que outra pessoa, que praticou um crime, seja submetida a pena ou medida de segurança, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.

2 - Na mesma pena incorre quem prestar auxílio a outra pessoa com a intenção ou com a consciência de, total ou parcialmente, impedir, frustrar ou iludir execução de pena ou de medida de segurança que lhe tenha sido aplicada.

3 - A pena a que o agente venha a ser condenado, nos termos dos números anteriores, não pode ser superior à prevista na lei para o facto cometido pela pessoa em benefício da qual se actuou.

4 - A tentativa é punível.

5 - Não é punível:

a) O agente que, com o facto, procurar ao mesmo tempo evitar que contra si seja aplicada ou executada pena ou medida de segurança;

b) O cônjuge, os adotantes ou adotados, os parentes ou afins até ao 2.º grau ou a pessoa, de outro ou do mesmo sexo, que viva em situação análoga à dos cônjuges com aquela em benefício da qual se actuou.

Artigo 368.º Favorecimento pessoal praticado por funcionário

Quando o favorecimento previsto no artigo anterior for praticado por funcionário que intervenha ou tenha competência para intervir no processo, ou por quem tenha competência para ordenar a execução de pena ou de medida de segurança, ou seja incumbido de a executar, o agente é punido com pena de prisão até 5 anos.

Artigo 375.º Peculato

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

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

3 - Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou

objetos referidos no n.º 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Artigo 376.º Peculato de uso

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

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

Artigo 377.º - Participação económica em negócio

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

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

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

Artigo 379.º Concussão

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

com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

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

Artigo 382.º Abuso de poder

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

Artigo 383.º Violação de segredo por funcionário

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

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

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

Artigo 386.º

Conceito de funcionário

1 - Para efeito da lei penal, a expressão funcionário abrange:

- a) O empregado público civil e o militar;*
- b) Quem desempenhe cargo público em virtude de vínculo especial;*
- c) Quem, mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, tiver sido chamado a desempenhar ou a participar no desempenho de uma atividade compreendida na função pública administrativa ou jurisdicional;*
- d) Os juizes do Tribunal Constitucional, os juizes do Tribunal de Contas, os magistrados judiciais, os magistrados do Ministério Público, o Procurador-Geral da República, o Provedor de Justiça, os membros do Conselho Superior da Magistratura, os membros do Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais e os membros do Conselho Superior do Ministério Público;*

e) O árbitro, o jurado, o perito, o técnico que auxilie o tribunal em inspeção judicial, o tradutor, o intérprete e o mediador;

f) O notário;

g) Quem, mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, desempenhar ou participar no desempenho de função pública administrativa ou exercer funções de autoridade em pessoa coletiva de utilidade pública, incluindo as instituições particulares de solidariedade social; e

h) Quem desempenhe ou participe no desempenho de funções públicas em associação pública.

2 - Ao funcionário são equiparados os membros de órgão de gestão ou administração ou órgão fiscal e os trabalhadores de empresas públicas, nacionalizadas, de capitais públicos ou com participação maioritária de capital público e ainda de empresas concessionárias de serviços públicos, sendo que no caso das empresas com participação igual ou minoritária de capitais públicos, são equiparados a funcionários os titulares de órgão de gestão ou administração designados pelo Estado ou por outro ente público.

3 - São ainda equiparados ao funcionário, para efeitos do disposto nos artigos 335.º e 372.º a 374.º:

a) Os magistrados, funcionários, agentes e equiparados de organizações de direito internacional público, independentemente da nacionalidade e residência;

b) Os funcionários nacionais de outros Estados;

c) Todos os que exerçam funções idênticas às descritas no n.º 1 no âmbito de qualquer organização internacional de direito público de que Portugal seja membro;

d) Os magistrados e funcionários de tribunais internacionais, desde que Portugal tenha declarado aceitar a competência desses tribunais;

e) Todos os que exerçam funções no âmbito de procedimentos de resolução extrajudicial de conflitos, independentemente da nacionalidade e residência;

f) Os jurados e árbitros nacionais de outros Estados.

4 - A equiparação a funcionário, para efeito da lei penal, de quem desempenhe funções políticas é regulada por lei especial

C. LEI N.º 20/2008, DE 21 DE ABRIL - RESPONSABILIDADE PENAL POR CRIMES DE CORRUPÇÃO COMETIDOS NO COMÉRCIO INTERNACIONAL E NA ATIVIDADE PRIVADA

A referida Lei estabelece o regime de responsabilidade penal por crimes de corrupção cometidos no comércio internacional e na atividade privada e consagra, designadamente os seguintes tipos de crimes:

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 sector privado

1 - O trabalhador do sector privado que, por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.

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

Anexo II

Declaração de Conflito de Interesses

O/A abaixo assinado/a,....., a desempenhar funções na Plurisoluções , solicita escusa do desempenho das funções que me estão atribuídas na minha atividade por considerar que não estão totalmente reunidas as condições para a salvaguarda de ausência de conflito de interesses.

Vila Nova de Famalicão, em dede 20...

Assinatura

Anexo III

Declaração de Compromisso

O/A abaixo assinado/a,....., a desempenhar funções, declara ter conhecimento do Código de Ética e Conduta da Plurisoluções, e assume o compromisso individual do seu cumprimento.

Vila Nova de Famalicão, em dede 20...

Assinatura