



GAIURB,EM
URBANISMO E HABITAÇÃO

CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA

Aprovado em reunião de Conselho de Administração da Gaiurb de 08 de Outubro de 2024



GAIURB,EM
URBANISMO E HABITAÇÃO

ÍNDICE

CAPÍTULO I - PARTE GERAL	4
Artigo 1º - Disposições gerais.....	4
Artigo 2º - Objeto	4
Artigo 3º - Âmbito material de aplicação.....	4
Artigo 4º - Âmbito pessoal de aplicação	4
CAPÍTULO II - PRINCÍPIOS GERAIS	5
SECÇÃO I - PRINCÍPIOS GERAIS DE ATUAÇÃO	5
Artigo 5º - Princípios gerais	5
Artigo 6º - Igualdade de tratamento e não discriminação	5
Artigo 7º - Diligência, Eficiência e Responsabilidade	5
Artigo 8º - Imparcialidade e Independência	6
Artigo 9º - Equidade	6
Artigo 10º - Integridade	6
Artigo 11º - Tolerância zero à corrupção	6
SECÇÃO II - RELAÇÕES INTERNAS E SIGILO PROFISSIONAL	7
Artigo 12º - Lealdade, respeito e cooperação	7
Artigo 13º - Reserva e Discrição	7
Artigo 14º - Relação entre trabalhadores e aperfeiçoamento profissional	7
Artigo 15º - Utilização de recursos.....	8
Artigo 16º - Relações profissionais e Obrigatoriedade de Comunicação	8
Artigo 17º - Conflito de interesses	9
Artigo 18º - Dever de sigilo e utilização abusiva de informação	9
Artigo 19º - Cumprimento da legislação	10
SECÇÃO III - RELACIONAMENTO COM O PÚBLICO	10
Artigo 20º - Princípios Gerais	10
Artigo 21º - Proteção de Dados	10
Artigo 22º - Contactos com os meios de comunicação social	11
Artigo 23º - Relacionamento com terceiros.....	11
CAPÍTULO III - DISPOSIÇÕES FINAIS	12
Artigo 24º - Contributo das/os Trabalhadoras/es.....	12
Artigo 25º - Sanções	12
Artigo 26º - Dever de Comunicação de Irregularidades.....	12
Artigo 27º - Entrada em vigor	13

Anexo I - (n.º 2 do art.º 7º n.º 2 do Anexo a que se refere a alínea b) do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro)



GAIURB,EM
URBANISMO E HABITAÇÃO

PREÂMBULO

O Presente Código de Ética e de Conduta estabelece o conjunto de princípios, regras e de valores em matéria de ética profissional que deve ser reconhecido e adotado por todas/os as/os trabalhadoras/es ao serviço da Gaiurb – Urbanismo e Habitação, E.M., doravante designada por GAIURB.

Constitui ainda uma referência para as/os utentes, no que respeita aos padrões de conduta da GAIURB no seu relacionamento com o público, por forma a incentivar a criação de um clima de confiança entre a empresa, a Administração Pública e todas as partes interessadas.

A responsabilidade da Empresa Municipal passa pelo tratamento adequado traduzido na observância de todos os princípios plasmados no Código de Procedimento Administrativo e pelos quais a atuação das entidades que exercem poderes públicos se deve pautar.

A qualidade dos serviços prestados pela GAIURB passa pela valorização de um ativo estratégico como são os seus Recursos Humanos, através de um processo de qualificação e avaliação contínua. Pela aplicação de uma política de Recursos Humanos de ajustamento da dimensão de meios ao balanço económico-financeiro, à forma como o Município se distribui e atua no território e à aquisição, sobretudo, de competências profissionais.

Uma política que aposta na formação, na ética, no desenvolvimento e valorização do potencial humano e na motivação, que promove a flexibilidade e a adaptabilidade, que incentiva o mérito, a competência, a participação e o empenho.

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



GAIURB,EM
URBANISMO E HABITAÇÃO

CAPÍTULO I - PARTE GERAL

Artigo 1º - Disposições gerais

Nas suas relações com o público, a GAIURB e respectivas trabalhadoras e respetivos trabalhadores devem observar os princípios estabelecidos no presente Código de boa conduta administrativa, a seguir designado «Código».

Artigo 2º - Objeto

1. O presente Código é um documento de referência com os princípios e as linhas de orientação em matéria de ética e conduta profissional para as/os trabalhadoras/es da GAIURB e pretende reunir num documento único as normas gerais e especiais sempre válidas no plano interno e externo.
2. O Código visa, igualmente, dar a conhecer ao cidadão o grau de exigência interna adotado pela GAIURB, clarificando as normas éticas que determinem a atuação e comportamento das suas trabalhadoras e dos seus trabalhadores.
3. O conjunto de princípios e regras transmitidos por este Código não são exaustivos e devem ser lidos, interpretados e aplicados conjuntamente com outros Códigos, Planos, Políticas, Manuais e demais regulamentos relativos (i) a normas de condutas específicos para determinadas funções, atividades e/ou grupos profissionais e (ii) a matéria de conduta ética profissional, nomeadamente a política anticorrupção.

Artigo 3º - Âmbito material de aplicação

O presente Código estabelece os valores estruturantes da Gaiurb e os princípios gerais e orientadores do comportamento ético e de boa conduta administrativa que deverão ser observados por todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores no exercício das suas funções diárias, e, que, também, se aplicam em todas as relações das instituições e suas administrações com o público, a menos que se rejam por disposições específicas.

Artigo 4º - Âmbito pessoal de aplicação

1. O Código tem por destinatários os serviços e respetivos trabalhadores da GAIURB, independentemente do seu vínculo contratual e da posição hierárquica que ocupem, nas relações entre si e para com as/os cidadãs/cidadãos.
2. Os membros dos órgãos sociais ficam sujeitos às disposições deste Código na parte que lhes seja aplicável, em tudo o que não seja contrariado pelo estatuto normativo específico a que se encontrem especialmente sujeitos.



GAIURB,EM
URBANISMO E HABITAÇÃO

CAPÍTULO II - PRINCÍPIOS GERAIS

SECÇÃO I - PRINCÍPIOS GERAIS DE ATUAÇÃO

Artigo 5º - Princípios gerais

1. A atuação das trabalhadoras e dos trabalhadores deve pautar-se por princípios rigorosos de lealdade, legalidade, cooperação, integridade e de tolerância zero à corrupção para com a GAIURB, e também de honestidade, independência, imparcialidade, isenção e confidencialidade, responsabilidade, transparência, profissionalismo, no conhecimento da missão, das políticas de qualidade e de anticorrupção.
2. Os princípios referidos no número anterior devem evidenciar-se e estar sempre presentes no relacionamento com entidades externas, públicas e privadas, órgãos de comunicação social, com as/os municipais e outras/os utentes e entre as/os próprias/os trabalhadoras/es da GAIURB, bem como nas atividades prosseguidas e medidas adotadas.
3. As trabalhadoras e os trabalhadores devem evitar situações suscetíveis de gerar conflitos de interesses, nos termos do disposto no artigo 17º do presente Código.

Artigo 6º - Igualdade de tratamento e não discriminação

1. No tratamento de pedidos do público e na tomada de decisões, a trabalhadora ou o trabalhador deve garantir o respeito pelo princípio da igualdade de tratamento.
2. Se se verificar qualquer diferença no tratamento, a/o trabalhadora/trabalhador deve garantir que a mesma é justificada pelos dados objetivos e relevantes do caso em questão.
3. As/Os trabalhadoras/trabalhadores da GAIURB não podem praticar qualquer tipo de discriminação, em especial com base na raça, sexo, idade, incapacidade física, preferência sexual, opiniões políticas ou convicções religiosas.

Artigo 7º - Diligência, Eficiência e Responsabilidade

As/Os trabalhadoras/es da GAIURB devem cumprir sempre com zelo, eficiência e da melhor forma possível as responsabilidades e deveres que lhes sejam cometidos ter em conta as expectativas do público relativamente à sua conduta.



GAIURB,EM
URBANISMO E HABITAÇÃO

Artigo 8º - Imparcialidade e Independência

1. A/O trabalhadora/trabalhador deve ser imparcial e independente, nomeadamente:
 - a) Deve abster-se de qualquer ação arbitrária que prejudique membros do público, bem como de qualquer tratamento preferencial, quaisquer que sejam os motivos;
 - b) Deve ponderar os interesses legalmente protegidos em presença, sem dependência de fatores alheios àqueles interesses;
 - c) Deve recusar participar nas decisões em que tenham interesses pessoais ou familiares, designadamente de índole económica, financeira e patrimonial.
2. A conduta da/o trabalhadora/trabalhador não deve ser pautada por interesses pessoais, familiares ou nacionais ou por pressões políticas.
3. O respeito pelo princípio da independência é incompatível com a solicitação ou aceitação por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores de quaisquer benefícios, recompensas, dádivas ou outras contrapartidas de fonte externa à GAIURB, de um/a subordinado/a ou de um superior hierárquico, que excedam um valor meramente simbólico, e por causa do exercício das funções que desempenham na GAIURB.

Artigo 9º - Equidade

A/O trabalhadora/trabalhador deve atuar de forma imparcial, equitativa e razoável.

Artigo 10º - Integridade

O trabalhador deve procurar atuar corretamente em todas as situações, assumindo um compromisso inflexível com a legalidade, a integridade, a ética, a transparência e a tolerância zero à corrupção, a fim de garantir que a Câmara Municipal de Vila Nova de Gaia, as/os munícipes, as/os suas/seus clientes, as/os colaboradoras/es, fornecedoras/es e demais partes interessadas tenham confiança na integridade dos seus serviços.

Artigo 11º - Tolerância zero à corrupção

1. A GAIURB proíbe, em absoluto, qualquer forma de corrupção, ativa ou passiva, tanto no setor público como no setor privado.
2. A GAIURB tem em prática um Programa de Conformidade Anticorrupção composto por políticas, procedimentos e controlos (respeitantes à diligência devida na contratação de parceiras e parceiros, fornecedoras/es e colaboradoras/es, contratação pública, conflitos de interesses, ofertas de presentes e convites, patrocínios, canal de denúncias) adequados a prevenir, detetar e combater a corrupção e os crimes conexos.



GAIURB,EM
URBANISMO E HABITAÇÃO

3. O Programa de Conformidade Anticorrupção aplica-se a todos na GAIURB e a qualquer outra pessoa que esteja a trabalhar para ou em nome da Gaiurb.

SECÇÃO II - RELAÇÕES INTERNAS E SIGILO PROFISSIONAL

Artigo 12º - Lealdade, respeito e cooperação

1. Nos relacionamentos decorrentes do desempenho das suas funções as/os trabalhadoras/es devem, designadamente, obediência ao princípio da lealdade e ao princípio da cooperação.
2. O princípio da lealdade traduz-se no adequado desempenho das atribuições que são cometidas às/aos trabalhadoras/es, no cumprimento das instruções e no respeito pelos procedimentos e regras de funcionamento e de organização em vigor na GAIURB.
3. As/Os trabalhadores devem atuar em estreita cooperação, cumprindo-lhes designadamente prestar às/aos colegas e superiores toda a informação e esclarecimentos de que careçam, bem como receber as suas sugestões e informações.

Artigo 13º - Reserva e Discrição

1. As/Os trabalhadoras/es da GAIURB devem guardar absoluto sigilo e reserva em relação ao exterior de todos os factos da vida da empresa e de que tenham conhecimento no exercício das suas funções que, pela sua natureza, possam afetar o interesse da mesma, em especial no que se refere a informação de carácter confidencial.
2. As/Os trabalhadoras/es da Gaiurb, ou todas/os aquelas/aqueles que atuem em nome da Gaiurb E.M., devem respeitar as disposições legais relativas à proteção dos dados pessoais, incluindo a sua circulação, não podendo utilizar esses dados para fins ilegítimos ou comunicá-los a pessoas não autorizadas ao respetivo acesso ou tratamento.

Artigo 14º - Relação entre trabalhadores e aperfeiçoamento profissional

1. As/Os trabalhadoras/es da GAIURB devem pautar a sua atuação pela motivação do aumento da produtividade, pelo envolvimento e participação, pela manutenção de um clima sadio e de confiança, no respeito da estrutura hierárquica vigente, colaborando pró-ativamente e partilhando conhecimento e informação.
2. As/Os trabalhadoras/es devem procurar, de forma contínua, aperfeiçoar e atualizar os seus conhecimentos, tendo em vista a manutenção ou melhoria das capacidades profissionais e a prestação dos melhores serviços.



GAIURB,EM
URBANISMO E HABITAÇÃO

Artigo 15º - Utilização de recursos

1. As/Os trabalhadoras/es devem respeitar e proteger os recursos materiais, equipamento e instalações afetos à atividade da GAIURB, não permitindo a sua utilização abusiva por colegas e/ou terceiros.
2. Os referidos recursos, equipamento e instalações, independentemente da sua natureza, apenas podem ser utilizados para o exercício de funções no âmbito de atuação da empresa, salvo se a sua utilização privada tiver sido explicitamente autorizada de acordo com as normas ou práticas internas, e sempre dentro dos limites legais e regulamentares vigentes.
3. As/Os trabalhadoras/es devem também, no exercício da sua atividade, adotar todas as medidas adequadas no sentido de limitar os custos e despesas da GAIURB, a fim de permitir o uso correto e mais eficiente dos bens materiais disponíveis.
4. As/Os trabalhadoras/es devem, ainda, no âmbito das suas funções, cumprir as regras relativas a privacidade e segurança da Informação definidas pela GAIURB.

Artigo 16º - Relações profissionais e Obrigatoriedade de Comunicação

3. A/O trabalhadora/trabalhador deve abster-se de exercer atividades profissionais, remuneradas ou não remuneradas, que possam beneficiar da relação profissional existente entre aquele e a GAIURB, nomeadamente por se desenvolverem na área geográfica do município de Vila Nova de Gaia, na medida e desde que sejam potenciadoras de conflito de interesses, impedimento ou incompatibilidades para o exercício de funções ou tarefa específica.
4. As/Os trabalhadoras/es podem, excecionalmente, exercer atividades de carácter não remunerado fora do horário de trabalho, desde que tais atividades: (i) sejam, de imediato, comunicadas ao Encarregado pela Função de Conformidade Anticorrupção, (ii) não interfiram com as suas obrigações para com a GAIURB e (iii) não sejam geradoras de conflitos de interesses.
5. Durante o exercício das suas funções, nenhuma/nenhum trabalhadora/trabalhador pode, salvo expressa autorização escrita em contrário, prestar serviços profissionais (atividades privadas/públicas) fora da empresa, sempre que estas atividades ponham em causa o cumprimento dos seus deveres, enquanto trabalhador da empresa.
6. Para efeitos do número anterior, as/os trabalhadoras/es devem comunicar, de imediato, à GAIURB, nomeadamente à/ao Encarregada/Encarregado pela Função de conformidade Anticorrupção, o exercício, ou a sua pretensão, de outras atividades profissionais remuneradas a fim de, eventualmente, lhes ser concedida a respetiva autorização escrita pela GAIURB.



GAIURB,EM
URBANISMO E HABITAÇÃO

Artigo 17º - Conflito de interesses

1. As/Os trabalhadoras/es devem evitar qualquer situação suscetível de originar, direta ou indiretamente, conflitos de interesses.
2. Existe conflito de interesses sempre que as/os trabalhadoras/es tenham um interesse pessoal ou privado em determinada matéria que possa influenciar, ou aparentar influenciar, o desempenho imparcial e objetivo das suas funções.
3. Sem prejuízo do disposto nos artigos 69º a 76º do Código do Procedimento Administrativo, as/os trabalhadoras/es que, no exercício das suas funções e competências, sejam chamados a intervir em processos ou decisões que envolvam, direta ou indiretamente, pessoas, entidades ou organizações com as quais a/o trabalhadora/trabalhador colabore, ou tenha colaborado, devem comunicar à GAIURB, nomeadamente ao Encarregado pela Função de Conformidade Anticorrupção, a existência dessas relações, devendo, em caso de dúvida no que respeita à sua imparcialidade, abster-se de participar na tomada de decisões.
4. Igual obrigação recai sobre as/os trabalhadoras/es nos casos em que estejam ou possam estar em causa interesses financeiros ou outros da/o própria/o trabalhadora/trabalhador ou de familiares, parentes e afins até ao segundo grau de linha colateral ou ainda de outros conviventes.
5. Excluem-se do disposto nos números anteriores as intervenções que se traduzam em atos de mero expediente, designadamente atos certificativos.
6. Quando se verifique causa de impedimento em relação a qualquer trabalhadora ou trabalhador, a/o mesma/o deve prontamente comunicar esse facto ao seu superior hierárquico e ao Encarregado pela Função de Conformidade Anticorrupção.
7. O pedido de dispensa de intervenção no procedimento deve ser efetuado nos termos legais e regulamentares.
8. A/O trabalhadora/trabalhador deve suspender a sua intervenção no procedimento logo que faça a comunicação da causa de impedimento ou que seja reconhecida a procedência do pedido de dispensa, sem prejuízo da obrigação que sobre si recai de tomar todas as medidas inadiáveis em caso de urgência ou de perigo.

Artigo 18º - Dever de sigilo e utilização abusiva de informação

1. As/Os trabalhadoras/es não podem divulgar ou usar informações confidenciais obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho.
2. As/Os trabalhadoras/es devem abster-se da utilização abusiva da informação a que tenham acesso no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho.



GAIURB,EM
URBANISMO E HABITAÇÃO

3. Entende-se por utilização abusiva, a transmissão, fora do âmbito normal do exercício de funções, da informação que tenha sido obtida pela colaboradora ou pelo colaborador no desempenho da sua atividade, bem como a celebração de qualquer contrato ou ato de natureza equivalente, direta ou indiretamente por parte da/o trabalhadora/trabalhador, tendo por base aquela informação.

Artigo 19º - Cumprimento da legislação

1. A GAIURB, através das suas trabalhadoras e trabalhadores, deve respeitar e zelar pelo cumprimento das normas legais e regulamentares aplicáveis à sua atividade.
2. As/Os trabalhadoras/es, em particular, não podem, em nome desta e nas ações ao seu serviço, violar a lei geral e a regulamentação específica aplicável às suas especialidades.

SECÇÃO III - RELACIONAMENTO COM O PÚBLICO

Artigo 20º - Princípios Gerais

No relacionamento com o público as/os trabalhadoras/es devem evidenciar disponibilidade, eficiência, correção e cortesia, transparência, integridade e lealdade, bem como assegurar o cumprimento de todos os princípios e parâmetros de conduta constantes do presente Código.

Artigo 21º - Proteção de Dados

1. As/Os trabalhadoras/es devem respeitar as disposições legais relativas à proteção dos dados pessoais, incluindo a sua circulação no âmbito do seu tratamento, não podendo, nomeadamente, utilizar dados pessoais para fins ilegítimos ou comunicá-los a pessoas não autorizadas ao respetivo acesso ou tratamento.
2. Todos as/os trabalhadoras/es devem conhecer e cumprir as normas internas aprovadas em matéria de privacidade e proteção de dados.
3. Todos os serviços/departamentos devem pautar a sua conduta por um tratamento equitativo e transparente; subordinado ao cumprimento de obrigações legais e aos interesses legítimos da GAIURB, respeitando e permitindo o respeito pelo exercício dos direitos dos titulares dos dados.



GAIURB,EM
URBANISMO E HABITAÇÃO

4. Todas as unidades orgânicas devem adotar medidas técnico-organizativas, tendo em conta o risco que poderá resultar do tratamento dos dados no que diz respeito aos direitos e às liberdades das pessoas singulares, bem como estar atentas a incidentes de segurança, assegurando a confidencialidade, privacidade e integridade da informação obtida no exercício das suas funções, designadamente:
5. Não utilizar informação privilegiada em benefício próprio ou de terceiros.
6. Não divulgar factos ou informações confidenciais, respeitando as regras definidas a esse respeito.
7. Não divulgar dados ou partilhar qualquer documentação interna da GAIURB, sem autorização prévia e específica.

Artigo 22º - Contactos com os meios de comunicação social

1. Em matéria que se prenda com a atividade e imagem pública da GAIURB, os trabalhadores não podem, por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação social, conceder entrevistas ou fornecer informações que não estejam ao dispor do público em geral, sem que, em qualquer dos casos, tenham obtido autorização prévia da empresa.
2. As informações prestadas aos meios de comunicação social ou contidas em publicidade devem possuir carácter informativo e verdadeiro, respeitando parâmetros culturais e éticos da comunidade, o meio ambiente e a dignidade humana.
3. As informações referidas no número anterior devem contribuir para uma imagem de dignificação da empresa, do Município de Vila Nova de Gaia e da Administração Pública em geral.

Artigo 23º - Relacionamento com terceiros

1. Quando se relacionem com quaisquer pessoas ou entidades, públicas ou privadas, no âmbito do exercício das suas funções profissionais, os trabalhadores devem observar as orientações e posições da empresa, pautando a sua atividade por critérios de qualidade, integridade e transparência e fomentando e assegurando um bom relacionamento com essas pessoas e entidades.
2. Os contactos com quaisquer pessoas ou entidades, públicas ou privadas, nos procedimentos administrativos (incluindo os procedimentos de decisão relativos à contratação pública e à concessão de benefícios públicos) e no âmbito do exercício das suas funções profissionais devem ser estabelecidos através dos canais disponibilizados pela empresa, como sendo, a via postal, atendimento público, email e telefone, entre outros que possam ser criados e/ou sejam considerados adequados para a transmissão da informação.



GAIURB,EM
URBANISMO E HABITAÇÃO

3. As/Os trabalhadoras/es devem informar os respetivos superiores hierárquicos, bem como a/o Encarregada/Encarregado pela Função de Conformidade Anticorrupção, de qualquer tentativa no sentido de influenciar indevidamente a GAIURB no desempenho das atribuições que lhe estão cometidas.

4. Para além da observância do disposto nos parágrafos anteriores, o relacionamento com as/os trabalhadoras/es e colaboradoras/es de outras instituições públicas, nacionais e estrangeiras, deve reger-se por um espírito de estreita cooperação, sem prejuízo, sempre que for o caso, da necessária confidencialidade.

CAPÍTULO III - DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 24º - Contributo das/os Trabalhadoras/es

A adequada aplicação do presente Código depende da colaboração e empenho de todas as trabalhadoras e trabalhadores, mormente do seu profissionalismo, consciência e da sua capacidade de discernimento em cada situação.

Artigo 25º - Sanções

1. Sem prejuízo das responsabilidades penais, contraordenacionais ou civis que dela possam decorrer, a violação do disposto no presente Código constitui infração disciplinar na medida do seu enquadramento legal.
2. À determinação e aplicação da respetiva sanção disciplinar aplica-se a lei vigente, tendo em conta a gravidade da mesma e as circunstâncias em que a infração foi praticada, designadamente o seu carácter doloso ou negligente, pontual ou sistemático.

Artigo 26º - Dever de Comunicação de Irregularidades

1. As/Os trabalhadoras/es devem comunicar de imediato ao seu superior hierárquico, quaisquer factos que indiquem uma prática irregular ou violadora do presente código de conduta e/ou da regulamentação municipal, suscetível de colocar em risco o correto funcionamento ou a imagem GAIURB, de que tenham conhecimento no exercício das suas funções.
2. As/Os superiores hierárquicas/os quando informadas/os nos termos do número anterior devem prontamente tomar as diligências necessárias e adequadas, sem prejuízo do previsto no artigo 25º.



GAIURB,EM
URBANISMO E HABITAÇÃO

Artigo 27º - Entrada em vigor

O presente Código, após a sua aprovação pelo Conselho de Administração da GAIURB, entra em vigor no dia seguinte ao da sua divulgação através da intranet e publicação no site oficial da empresa.



GAIURB,EM
URBANISMO E HABITAÇÃO

Anexo I

(n.º 2 do art.º 7º n.º 2 do Anexo a que se refere a alínea b) do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro)

A - Sanções disciplinares previstas no Código de Trabalho, (publicado no anexo I da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação em vigor, que aprova a revisão do Código do Trabalho).

Artigo 328.º

Sanções disciplinares

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

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

2 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.

3 - A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

- a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
- b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;
- c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

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

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

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

B - Sanções criminais (relativas aos crimes de corrupção e infracções conexas previstas no Decreto-Lei n.º 48/1995, de 15 de março, que aprova o Código Penal, na redacção em vigor):

Artigo 335.º - **Tráfico de influência**

Artigo 363.º - **Suborno**



GAIURB,EM
URBANISMO E HABITAÇÃO

Artigo 368.º-A - **Branqueamento**

Artigo 369.º - **Denegação de justiça e prevaricação**

Artigo 370.º - **Prevaricação de advogado ou de solicitador**

Artigo 372.º - **Recebimento ou oferta indevidos de vantagem**

Artigo 373.º - **Corrupção passiva**

Artigo 374.º - **Corrupção ativa**

Artigo 375.º - **Peculato**

Artigo 376.º - **Peculato de uso**

Artigo 377.º - **Participação económica em negócio**

Artigo 379.º - **Concussão**

Artigo 382.º - **Abuso de poder**

Artigo 383.º - **Violação de segredo por funcionário**

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.º¹, sem que estes venham a ser cometidos, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Artigo 368.º-A

Branqueamento

1 - Para efeitos do disposto nos números seguintes, consideram-se vantagens os bens provenientes da prática, sob qualquer forma de comparticipação, de factos ilícitos típicos puníveis com pena de prisão de duração mínima superior a seis meses ou de duração máxima superior a cinco anos ou, independentemente das penas aplicáveis, de factos ilícitos típicos de:

(...)

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;

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

1

Artigo 359.º

Falsidade de depoimento ou declaração

1 - Quem prestar depoimento de parte, fazendo falsas declarações relativamente a factos sobre os quais deve depor, depois de ter prestado juramento e de ter sido advertido das consequências penais a que se expõe com a prestação de depoimento falso, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

2 - Na mesma pena incorrem o assistente e as partes civis relativamente a declarações que prestarem em processo penal, bem como o arguido relativamente a declarações sobre a sua identidade.

3 - Incorre na pena de prisão até três anos ou em pena de multa o representante da pessoa coletiva ou entidade equiparada arguida em processo penal que não responda ou responda falsamente quanto à sua identidade ou à identidade da pessoa coletiva ou entidade equiparada.

Artigo 360.º

Falsidade de testemunho, perícia, interpretação ou tradução

1 - Quem, como testemunha, perito, técnico, tradutor ou intérprete, perante tribunal ou funcionário competente para receber como meio de prova, depoimento, relatório, informação ou tradução, prestar depoimento, apresentar relatório, der informações ou fizer traduções falsas, é punido com pena de prisão de 6 meses a 3 anos ou com pena de multa não inferior a 60 dias.

2 - Na mesma pena incorre quem, sem justa causa, se recusar a depor ou a apresentar relatório, informação ou tradução.

3 - Se o facto referido no n.º 1 for praticado depois de o agente ter prestado juramento e ter sido advertido das consequências penais a que se expõe, a pena é de prisão até 5 anos ou de multa até 600 dias.



que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal, é punido com pena de prisão até 12 anos.

4 - Na mesma pena incorre quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos.

5 - Incorre ainda na mesma pena quem, não sendo autor do facto ilícito típico de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade.

6 - A punição pelos crimes previstos nos n.os 3 a 5 tem lugar ainda que se ignore o local da prática dos factos ilícitos típicos de onde provenham as vantagens ou a identidade dos seus autores, ou ainda que tais factos tenham sido praticados fora do território nacional, salvo se se tratar de factos lícitos perante a lei do local onde foram praticados e aos quais não seja aplicável a lei portuguesa nos termos do artigo 5.º

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

8 - A pena prevista nos n.os 3 a 5 é agravada em um terço se o agente praticar as condutas de forma habitual ou se for uma das entidades referidas no artigo 3.º ou no artigo 4.º da Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto, e a infração tiver sido cometida no exercício das suas atividades profissionais.

9 - Quando tiver lugar a reparação integral do dano causado ao ofendido pelo facto ilícito típico de cuja prática provêm as vantagens, sem dano ilegítimo de terceiro, até ao início da audiência de julgamento em 1.ª instância, a pena é especialmente atenuada.

10 - Verificados os requisitos previstos no número anterior, a pena pode ser especialmente atenuada se a reparação for parcial.

11 - A pena pode ser especialmente atenuada se o agente auxiliar concretamente na recolha das provas decisivas para a identificação ou a captura dos responsáveis pela prática dos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens.

12 - A pena aplicada nos termos dos números anteriores não pode ser superior ao limite máximo da pena mais elevada de entre as previstas para os factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens.

Artigo 369.º

Denegação de justiça e prevaricação



GAIURB,EM
URBANISMO E HABITAÇÃO

- 1 - O funcionário que, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contra-ordenação ou disciplinar, conscientemente e contra direito, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar acto no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 120 dias.
- 2 - Se o facto for praticado com intenção de prejudicar ou beneficiar alguém, o funcionário é punido com pena de prisão até 5 anos.
- 3 - Se, no caso do n.º 2, resultar privação da liberdade de uma pessoa, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.
- 4 - Na pena prevista no número anterior incorre o funcionário que, sendo para tal competente, ordenar ou executar medida privativa da liberdade de forma ilegal, ou omitir ordená-la ou executá-la nos termos da lei.
- 5 - No caso referido no número anterior, se o facto for praticado com negligência grosseira, o agente é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa.

Artigo 370.º

Prevaricação de advogado ou de solicitador

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

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



GAIURB,EM
URBANISMO E HABITAÇÃO

devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.

3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.

Artigo 373.º

Corrupção passiva

1 - O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer acto ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos.

2 - Se o acto ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

Artigo 374.º

Corrupção 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.

2

² Artigo 374.º-A

Agravação

1 - Se a vantagem referida nos artigos 372.º a 374.º for de valor elevado, o agente é punido com a pena aplicável ao crime respectivo agravada em um quarto nos seus limites mínimo e máximo.

2 - Se a vantagem referida nos artigos 372.º a 374.º for de valor consideravelmente elevado, o agente é punido com a pena aplicável ao crime respectivo agravada em um terço nos seus limites mínimo e máximo.

3 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, é correspondentemente aplicável o disposto nas alíneas a) e b) do artigo 202.º

4 - Sem prejuízo do disposto no artigo 11.º, quando o agente actue nos termos do artigo 12.º é punido com a pena aplicável ao crime respectivo agravada em um terço nos seus limites mínimo e máximo.

5 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o funcionário que seja titular de alto cargo público é punido:



a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, quando o crime for o previsto no n.º 1 do artigo 372.º;

b) Com pena de prisão de 2 a 8 anos, quando o crime for o previsto no n.º 1 do artigo 373.º;

c) Com pena de prisão de 2 a 5 anos, quando o crime for o previsto no n.º 2 do artigo 373.º

6 - Sem prejuízo do disposto nos n.os 1 a 4, caso o funcionário seja titular de alto cargo público, o agente é punido:

a) Com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias, nas situações previstas no n.º 2 do artigo 372.º;

b) Com pena de prisão de 2 a 5 anos, nas situações previstas no n.º 1 do artigo 374.º; ou

c) Com pena de prisão até 5 anos, nas situações previstas no n.º 2 do artigo 374.º

7 - O funcionário titular de alto cargo público que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, a funcionário que seja titular de alto cargo público ou a titular de cargo político, ou a terceiro com o conhecimento deste, vantagem patrimonial ou não patrimonial que não lhe seja devida, é punido com pena de 2 a 8 anos se o fim for o indicado no n.º 1 artigo 373.º e com pena de 2 a 5 anos se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º

8 - São considerados titulares de alto cargo público:

a) Gestores públicos e membros de órgão de administração de sociedade anónima de capitais públicos, que exerçam funções executivas;

b) Titulares de órgão de gestão de empresa participada pelo Estado, quando designados por este;

c) Membros de órgãos de gestão das empresas que integram os setores empresarial regional ou local;

d) Membros de órgãos diretivos dos institutos públicos;

e) Membros do conselho de administração de entidade administrativa independente;

f) Titulares de cargos de direção superior do 1.º grau e do 2.º grau e equiparados, e dirigentes máximos dos serviços das câmaras municipais e dos serviços municipalizados, quando existam.

Artigo 374.º-B

Dispensa ou atenuação de pena

1 - O agente é dispensado de pena sempre que tiver denunciado o crime antes da instauração de procedimento criminal e, nas situações previstas:

- a) No n.º 1 do artigo 373.º, não tenha praticado o ato ou omissão contrários aos deveres do cargo para o qual solicitou ou aceitou a vantagem e restitua ou repudie voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, restitua o seu valor;
- b) No n.º 1 do artigo 372.º e no n.º 2 do artigo 373.º, restitua ou repudie voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, restitua o seu valor;
- c) No n.º 1 do artigo 374.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou ao terceiro antes da prática do ato ou da omissão contrários aos deveres do cargo;
- d) No n.º 2 do artigo 372.º e no n.º 2 do artigo 374.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou ao terceiro.

2 - O agente pode ser dispensado de pena sempre que, durante o inquérito ou a instrução, e verificando-se o disposto nas alíneas do n.º 1, conforme aplicável, tiver contribuído decisivamente para a descoberta da verdade.

3 - A dispensa de pena abrange os crimes que sejam efeito dos crimes previstos nos artigos 372.º a 374.º, ou que se tenham destinado a continuar ou a ocultar estes crimes ou as vantagens provenientes dos mesmos, desde que o agente os tenha denunciado ou tenha contribuído decisivamente para a sua descoberta.

4 - Ressalvam-se do disposto no número anterior os crimes praticados contra bens eminentemente pessoais.

5 - A pena é especialmente atenuada se, até ao encerramento da audiência de julgamento em primeira instância, o agente colaborar ativamente na descoberta da verdade, contribuindo de forma relevante para a prova dos factos.

6 - A dispensa e a atenuação da pena não são excluídas nas situações de agravação previstas no artigo 374.º-A.



GAIURB,EM
URBANISMO E HABITAÇÃO

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 objectos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.
- 3 - Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objectos referidos no n.º 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Artigo 376.º

Peculato de uso

- 1 - O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.
- 2 - Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afectado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

Artigo 377.º

Participação económica em negócio

- 1 - O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos.
- 2 - O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de acto jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do acto, total ou



parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.

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

3

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.

3

Artigo 377.º-A **Atenuação especial da pena**

Nos crimes de peculato e participação económica em negócio, a pena é especialmente atenuada se, até ao encerramento da audiência de julgamento em primeira instância, o agente colaborar ativamente na descoberta da verdade, contribuindo de forma relevante para a prova dos factos.



GAIURB,EM
URBANISMO E HABITAÇÃO

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 respectivo serviço ou de queixa do ofendido.