



Abyss  Habidecor

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Junho 2024

ALTERAÇÕES

Versão	Data	Autor	Observações
1.0	Junho 2022	Marlene Anes	
1.1	Maio 2023	Marlene Anes	
1.2	Junho 2024	Marlene Anes	

ÍNDICE

ALTERAÇÕES	2
1. Preâmbulo	4
2. Âmbito de Aplicação	4
3. Objetivo	4
4. Valores	5
5. Princípios Fundamentais	5
6. Normas de Conduta	6
7. Não cumprimento	9
8. Comunicação	9
9. Anexos	9

1. PREÂMBULO

A Habidecor – Indústria Têxtil para Habitação, S.A. é uma empresa portuguesa de referência no setor têxtil-lar de luxo, sediada em Mundão, Viseu. Fundada em 1977 pelo sr. Celso de Lemos, a empresa iniciou a sua atividade na produção de tapetes de alta qualidade, utilizando algodão egípcio de Giza, reconhecido pela sua suavidade e durabilidade.

Com o sucesso dos seus tapetes, a Habidecor expandiu a oferta através da marca Abyss, especializada em atoalhados e roupões de banho de luxo. Ambas as marcas são conhecidas pela atenção ao detalhe, produção artesanal e utilização de matérias primas de excelência.

A empresa realiza internamente todo o processo de produção, desde a fição ao tingimento, garantindo um controlo de qualidade rigoroso, sem menosprezar a sustentabilidade ambiental.

Atualmente, a Habidecor exporta cerca de 98% da sua produção para mais de 60 países, estando presente em lojas de prestígio, como Harrods (Reino Unido), Bloomingdale's (EUA) e El Corte Inglés (Espanha). É de referir também a forte presença no mercado chinês, com várias lojas próprias e uma estratégia de expansão contínua.

A Habidecor reconhece o impacto das suas operações na sociedade e no meio ambiente e por isso assume o dever de conduzir os seus negócios com transparência, equidade e respeito pela legislação vigente em matéria de Prevenção da Corrupção*, promovendo um ambiente de trabalho digno, seguro e inclusivo para todos os trabalhadores e parceiros.

*** Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro**

(Estabelece o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC) e define as obrigações das entidades abrangidas)

Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro – Regime Geral de Proteção de Denunciantes

(Protege os trabalhadores que denunciam práticas corruptas ou ilegais)

Lei n.º 94/2021, de 21 de dezembro

(Aprova medidas previstas na Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024 e introduz alterações significativas no Código Penal, Código de Processo Penal e outras legislações conexas)

Regulamento n.º 178/2025

(Estabelece as sanções disciplinares aplicáveis às infrações cometidas no âmbito do RGPC)

2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente Código de Ética e de Conduta estabelece um conjunto de normas de ética e de comportamento profissional, a observar pelos trabalhadores da Habidecor, independentemente do cargo e da categoria profissional em que se encontram integrados, incluindo trabalhadores/as em estágio ou em período experimental, sem prejuízo da observância de outros deveres que lhes sejam legalmente impostos.

3. OBJETIVO

O presente Código de Ética e de Conduta tem como objetivo orientar o comportamento de todos os colaboradores e gestores da Habidecor, sendo também uma referência para os parceiros, fornecedores e todos aqueles que se relacionem com a empresa, promovendo uma cultura organizacional baseada na integridade, transparência, responsabilidade social, respeito mútuo e sustentabilidade ambiental.

4. VALORES

4.1 CRIAÇÃO DE VALOR

Comprometemo-nos a gerar valor de forma sustentável para os nossos clientes, colaboradores e dirigentes, o que inclui não apenas resultados financeiros, mas também benefícios sociais, ambientais e reputacionais duradouros.

4.2 INTEGRIDADE

Agimos com honestidade, transparência e ética em todas as nossas relações. Mantemos os nossos compromissos, respeitamos as leis e promovemos um ambiente de confiança mútua.

4.3 PROFISSIONALISMO E COMPETÊNCIA

Valorizamos o comportamento ético, o comprometimento com a excelência e a busca contínua pelo conhecimento. Incentivamos a atuação responsável, técnica e eficaz em todos os níveis da organização.

4.4 INOVAÇÃO

Incentivamos ideias criativas e soluções que promovam a melhoria contínua nos nossos produtos, processos e serviços. Consideramos que a inovação é uma força essencial para o crescimento sustentável e adaptação às necessidades do mercado.

4.5 RESPONSABILIDADE SOCIAL E SUSTENTABILIDADE

Assumimos o compromisso de contribuir para o bem-estar das comunidades onde atuamos e proteger o meio ambiente. Promovemos práticas empresariais responsáveis, alinhadas aos princípios do desenvolvimento sustentável.

5. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

5.1 PRINCÍPIO DA LEGALIDADE

Todos devem atuar dentro dos poderes que lhes foram atribuídos e em conformidade com os fins para que os mesmos lhes foram conferidos, bem como de acordo com os princípios constitucionais, a lei e o direito e em harmonia com as instruções legítimas dos superiores hierárquicos.

5.2 PRINCÍPIO DA JUSTIÇA E IMPARCIALIDADE

Todos devem tratar de forma justa e imparcial os que com eles privarem no exercício das suas funções, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade, evitando favoritismos e discriminações.

5.3 PRINCÍPIO DA IGUALDADE E RESPEITO

Ninguém deve ser privilegiado, beneficiado, prejudicado ou privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em função da sua ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

5.4 PRINCÍPIO DA COLABORAÇÃO E BOA-FÉ

Todos devem colaborar com os colegas, superiores hierárquicos, fornecedores, prestadores de serviços e outros, segundo o princípio da Boa Fé, tendo em vista a realização do interesse coletivo e fomentar a sua participação na realização da atividade que desempenha.

5.5 PRINCÍPIO DA LEALDADE E DA INTEGRIDADE

Todos devem agir de forma leal, transparente e coerente com os valores da empresa, preservando os interesses legítimos da organização, evitando condutas que comprometam a sua imagem, reputação ou sustentabilidade.

5.6 PRINCÍPIO DA COMPETÊNCIA E RESPONSABILIDADE

Todos devem basear-se no exercício competente e diligente das suas funções, com salvaguarda dos valores e da boa reputação da organização, orientada para a utilização racional dos recursos colocados à sua disposição, abstendo-se da utilização dos meios em proveito pessoal ou de terceiros.

5.7 PRINCÍPIO DA CONFIDENCIALIDADE

Todos devem manter a máxima discrição e sigilo sobre todos os factos, informações ou documentos cujo conhecimento advenha do exercício das respetivas funções ou em virtude desse exercício, independentemente do cargo ocupado ou do tipo de vínculo contratual.

O dever de sigilo mantém-se após o encerramento do vínculo existente com a Habidecor.

Esta norma só pode ser violada por força da lei, ordem judicial ou quando formalmente autorizado pela administração da empresa.

6. NORMAS DE CONDUTA

6.1 ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES

A Habidecor estabelece diretrizes claras sobre a acumulação de funções dentro e fora da organização, com o objetivo de preservar a eficiência, a qualidade do trabalho, o equilíbrio das responsabilidades e o bem-estar dos colaboradores.

É vedada a acumulação de funções que resultem em sobrecarga ou risco à segurança e saúde do colaborador, que conflitem entre si ou comprometam a imparcialidade.

Não é permitido acumular atividades externas que interfiram na jornada de trabalho, na produtividade ou que possa traduzir-se num conflito de interesses.

Em casos específicos, a Habidecor pode autorizar a acumulação de determinadas funções, desde que haja uma necessidade operacional justificada, o colaborador esteja capacitado para o serviço e seja garantido o pagamento proporcional ao acúmulo de funções.

6.2 CONFLITO DE INTERESSES

Todas as decisões e ações profissionais devem ser guiadas pela imparcialidade e interesse exclusivo da organização. Por isso, é dever de todos evitar situações de conflito de interesses, nas quais os interesses pessoais, familiares ou financeiros possam interferir ou parecer interferir no interesse da empresa.

Ocorre conflito de interesses quando um colaborador obtém vantagem pessoal ou para terceiros em decorrência da sua função na empresa, tem relação direta com decisões que envolvem familiares, amigos ou empresas com as quais tenha vínculo, atua em atividades concorrentes, incompatíveis ou prejudiciais ao desempenho da sua função ou usa a sua posição para influenciar ou favorecer interesses próprios ou de terceiros.

6.3 PROIBIÇÃO DE RECEBIMENTO DE SUBORNOS

Esta norma proíbe que qualquer colaborador solicite, aceite ou receba, direta ou indiretamente, qualquer tipo de suborno, benefício indevido ou vantagem pessoal em troca de favorecimento, decisão ou omissão no exercício das suas funções. Isso inclui dinheiro, presentes, serviços, viagens, ofertas de emprego ou qualquer outra forma de compensação.

6.4 RECEBIMENTO DE PRESENTES E HOSPITALIDADES

Os trabalhadores e dirigentes da empresa ou agentes externos não podem solicitar, receber ou aceitar, para si ou para terceiros, quaisquer ofertas, gratificações, benefícios ou vantagens, de forma a não comprometer a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.

Entende-se que existe um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de bens, convites ou benefícios similares, de valor estimado igual ou superior a 150€, sendo o valor das ofertas relativo a todas as ofertas ou benefícios de uma mesma pessoa, singular ou coletiva, no decurso de um ano civil.

Nas situações de admissibilidade do recebimento de presentes, hospitalidades ou outro tipo de benefícios, em contexto institucional ou funcional, deve promover-se o dever de comunicação interna, incluindo uma breve explicação da circunstância em que está inserida e da sua admissibilidade, devendo as entidades manter um registo de todas as situações desta natureza.

6.5 UTILIZAÇÃO RESPONSÁVEL DOS RECURSOS

A Habidecor orienta todos os colaboradores a fazerem uso consciente, eficiente e ético dos recursos da organização, promovendo a sustentabilidade, a redução de desperdícios e o respeito pelo património corporativo.

6.6 CUIDADOS DE SEGURANÇA NA GESTÃO E NOS ACESSOS INFORMÁTICOS

Estabelece um conjunto de práticas que visam proteger os dados e os recursos digitais de uma organização e inclui medidas para garantir a confidencialidade, integridade e disponibilidade da informação.

Apenas pessoas autorizadas devem ter acesso a sistemas e dados, de acordo com as funções que desempenham. Devem ser usados utilizadores e passwords fortes e autenticação multifatorial, sempre que possível.

Os acessos devem ser concedidos com base no princípio do menor privilégio, ou seja, apenas o necessário para o desempenho das tarefas.

Deve ser garantida a proteção contra acessos não autorizados, perda ou destruição, o que inclui a encriptação de dados sensíveis e a realização de cópias de segurança regularmente.

Os utilizadores não devem partilhar credenciais, não aceder a sites ou e-mails suspeitos e reportar atividades anómalas.

6.7 DEVERES GENÉRICOS DE PROMOÇÃO E REFORÇO DA INTEGRIDADE

1. Cumprimento das Normas Legais e Regulamentares

Respeitar e cumprir todas as leis, regulamentos e normas aplicáveis à atividade da entidade e garantir que todos os colaboradores conheçam e atuem conforme estas normas.

2. Implementação de Políticas e Procedimentos Internos

Estabelecer e manter políticas e procedimentos que promovam práticas éticas e transparentes e garantir que estes instrumentos sejam comunicados e aplicados a todos os níveis da organização.

3. Formação e Sensibilização

Promover a formação contínua dos colaboradores sobre ética, integridade, prevenção da corrupção e boas práticas e incentivar a sensibilização para os riscos de comportamentos ilícitos e antiéticos.

4. Transparência e Comunicação

Assegurar que os processos decisórios sejam transparentes e documentados e manter canais abertos para comunicação interna e externa, incluindo mecanismos seguros e confidenciais para denúncias de irregularidades.

5. Prevenção de Conflitos de Interesse

Identificar, gerir e mitigar potenciais conflitos de interesse de forma proativa e exigir a declaração de interesses dos colaboradores em situações relevantes.

6. Responsabilização e Sanções

Estabelecer mecanismos claros para a responsabilização disciplinar e, se aplicável, judicial em caso de infrações e aplicar sanções proporcionais, garantindo o direito à defesa e ao contraditório.

7. Monitorização e Auditoria

Realizar monitorizações e auditorias regulares para verificar o cumprimento das políticas de integridade e corrigir eventuais falhas e melhorar continuamente os sistemas de prevenção.

8. Promoção de Cultura Ética

Fomentar um ambiente de trabalho baseado na ética, respeito e integridade incentivando o exemplo pelos líderes e gestores como modelo de conduta.

7. NÃO CUMPRIMENTO

O não cumprimento dos deveres previstos no presente Código de Ética e de Conduta, por parte de qualquer envolvido, sem prejuízo de outras consequências legais, é suscetível de gerar responsabilidade disciplinar ou criminal associada a atos de corrupção e infrações conexas, conforme as sanções aplicáveis, identificadas no Anexo I.

8. COMUNICAÇÃO

É valorizada a transparência, a responsabilidade e a coerência institucional em todas as formas de comunicação.

A relação com a imprensa e a utilização de redes sociais devem refletir os valores, a imagem e os interesses da organização, respeitando os limites éticos e legais.

Apenas os porta-vozes oficialmente designados pela direção estão autorizados a prestar declarações em nome da empresa. É o uso da marca ou da imagem da empresa só pode ocorrer com autorização expressa dos órgãos de gestão.

8.1 COMUNICAÇÃO SOCIAL

Os colaboradores não podem facultar informações à comunicação social que não estejam ao dispor do público em geral, exceto se tiverem sido formalmente autorizados pela Administração da empresa.

Em caso de autorização, os colaboradores devem proteger a reputação da empresa, contribuindo para a sua boa imagem e evitando comportamentos ou palavras que possam lesar a mesma, aquando da relação com a comunicação social.

8.2 COMUNICAÇÃO INTERNA

Os colaboradores devem desenvolver esforços entre si visando uma comunicação transparente, clara e objetiva. Deve ser privilegiada e promovida a comunicação de notícias e de outras informações pertinentes e essenciais para os colaboradores da organização e para o bom desempenho das suas funções.

8.4 COMUNICAÇÃO EXTERNA

Os colaboradores devem, nas suas comunicações externas, pautar o seu comportamento por princípios de profissionalismo, educação e lealdade, devendo abster-se de quaisquer declarações, comentários ou pronúncia públicas nomeadamente nas redes sociais (ex: Facebook, Twitter, Instagram), que possam ser ambíguos (orais ou escritos), sobre matérias em que tenham tido intervenção ou de que tenham conhecimento em virtude do exercício das suas funções, ou que estejam ou tenham estado abrangidos pela intervenção da Habidecor.

9. ANEXOS

ANEXO I

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

ARTIGO 328.º

SANÇÕES DISCIPLINARES

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

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

2 - O instrumento de regulamentação coletiva 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 infrações 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 infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

4 - Sempre que o justifiquem 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 coletiva de trabalho.

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

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

Sanções relativas **aos crimes de corrupção e infrações conexas** previstas no Decreto-Lei n.º 48/1995, de 15 de março, que aprova o Código Penal, na redação vigente, nomeadamente as abaixo transcritas:

ARTIGO 335.º

TRÁFICO DE INFLUÊNCIA

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

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

2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas no número anterior: a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa;

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

3 - A tentativa é punível.

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

ARTIGO 363.º

SUBORNO

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

ARTIGO 368.º-A

BRANQUEAMENTO

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

a) Lenocínio, abuso sexual de crianças ou de menores dependentes, ou pornografia de menores;

b) Burla informática e nas comunicações, extorsão, abuso de cartão de garantia ou de cartão, dispositivo ou dados de pagamento, contrafação de moeda ou de títulos equiparados, depreciação do valor de moeda metálica ou de títulos equiparados, passagem de moeda falsa de concerto com o falsificador ou de títulos equiparados, passagem de moeda falsa ou de títulos equiparados, ou aquisição de moeda falsa para ser posta em circulação ou de títulos equiparados;

c) Falsidade informática, contrafação de cartões ou outros dispositivos de pagamento, uso de cartões ou outros dispositivos de pagamento contrafeitos, aquisição de cartões ou outros dispositivos de pagamento contrafeitos, atos preparatórios da contrafação, aquisição de cartões ou outros dispositivos de pagamento obtidos mediante crime informático, dano relativo a programas ou outros dados informáticos, sabotagem informática, acesso ilegítimo, interceção ilegítima ou reprodução ilegítima de programa protegido;

d) Associação criminosa;

e) Terrorismo;

f) Tráfico de estupefacientes e substâncias psicotrópicas;

g) Tráfico de armas;

h) Tráfico de pessoas, auxílio à imigração ilegal ou tráfico de órgãos ou tecidos humanos;

i) Danos contra a natureza, poluição, atividades perigosas para o ambiente, ou perigo relativo a animais ou vegetais;

j) Fraude fiscal ou fraude contra a segurança social;

k) Tráfico de influência, recebimento indevido de vantagem, corrupção, peculato, participação económica em negócio, administração danosa em unidade económica do setor público, fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, ou corrupção com prejuízo do comércio internacional ou no setor privado;

l) Abuso de informação privilegiada ou manipulação de mercado;

m) Violação do exclusivo da patente, do modelo de utilidade ou da topografia de produtos semicondutores, violação dos direitos exclusivos relativos a desenhos ou modelos, contrafação, imitação e uso ilegal de marca, venda ou ocultação de produtos ou fraude sobre mercadorias.

2 - Consideram-se igualmente vantagens os bens obtidos através dos bens referidos no número anterior.

3 - Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal, é punido com pena de prisão até 12 anos.

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

5 - Incorre ainda na mesma pena quem, não sendo autor do 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

1 - O funcionário que, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contraordenação ou disciplinar, conscientemente e contra direito, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar ato no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 120 dias.

2 - Se o facto for praticado com intenção de prejudicar ou beneficiar alguém, o funcionário é punido com pena de prisão até 5 anos.

3 - Se, no caso do n.º 2, resultar privação da liberdade de uma pessoa, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.

4 - Na pena prevista no número anterior incorre o funcionário que, sendo para tal competente, ordenar ou executar medida privativa da liberdade de forma ilegal, ou omitir ordená-la ou executá-la nos termos da lei.

5 - No caso referido no número anterior, se o facto for praticado com negligência grosseira, o agente é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa.

ARTIGO 372.º

RECEBIMENTO OU OFERTA INDEVIDOS DE VANTAGEM

1. O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.

2. Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.

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

ARTIGO 373.º

CORRUPÇÃO PASSIVA

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

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

ARTIGO 374.º

CORRUPÇÃO ATIVA

1. Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial com o fim indicado no n.º 1 do artigo 373.º, é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

2. Se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º, o agente é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.

3. A tentativa é punível.

ARTIGO 374.º-A

AGRAVAÇÃO

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

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

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

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

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

d) Membros de órgãos diretivos dos institutos públicos;

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

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

ARTIGO 374.º-B

DISPENSA OU ATENUAÇÃO DE PENA

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

a) No n.º 1 do artigo 373.º, não tenha praticado o ato ou omissão contrários aos deveres do cargo para o qual solicitou ou aceitou a vantagem e restitua ou repudie voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, restitua o seu valor;

b) No n.º 1 do artigo 372.º e no n.º 2 do artigo 373.º, restitua ou repudie voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, restitua o seu valor;

c) No n.º 1 do artigo 374.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou ao terceiro antes da prática do ato ou da omissão contrários aos deveres do cargo;

d) No n.º 2 do artigo 372.º e no n.º 2 do artigo 374.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou ao terceiro.

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

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

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

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

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

ARTIGO 375.º

PECULATO

1. O funcionário que 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.

ANEXO II

Declaração de Compromisso ao Código de Ética e Conduta

Eu, [Nome Completo], portador do Cartão de Cidadão nº [n.º do CC] e colaborador(a) da [Nome da Empresa], na função de [cargo/função], declaro para os devidos efeitos o seguinte:

1. Conheço e compreendo o Código de Ética e Conduta da [Nome da Empresa], assim como as políticas internas e as normas que regulam a minha atuação profissional.
2. Comprometo-me a cumprir integralmente todas as disposições constantes no referido Código, adotando condutas éticas, responsáveis, transparentes e respeitando os valores e princípios da empresa.
3. Comprometo-me a reportar, de forma responsável e confidencial, quaisquer situações que possam configurar infrações ao Código de Ética e Conduta, colaborando com os procedimentos internos de apuramento e resolução.
4. Tenho ciência de que o incumprimento das normas previstas no Código poderá sujeitar-me a sanções disciplinares e, caso aplicável, às consequências legais previstas na legislação em vigor.
5. Assumo o compromisso de manter um ambiente de trabalho íntegro, respeitador e colaborativo, contribuindo para a reputação e sustentabilidade da empresa.

Por este meio, firmo o presente compromisso, em [localidade], no dia [data].

Assinatura: _____

Nome: [Nome Completo]

Cargo: [Cargo/Função]

ANEXO III

Declaração de Existência de Conflito de Interesses

Eu, [Nome Completo], portador do Cartão de Cidadão nº [n.º do CC], colaborador(a) da [Nome da Empresa], na função de [cargo/função], declaro para os devidos efeitos que:

1. Tenho conhecimento do Código de Ética e Conduta da [Nome da Empresa] e das suas disposições relativas à prevenção e gestão de conflitos de interesses.
2. Declaro que, no exercício das minhas funções, existe ou pode existir uma situação de conflito de interesses que pode afetar a minha imparcialidade, independência ou integridade, nomeadamente:
 - [Descrever aqui a situação ou atividade que gera o conflito, por exemplo, relações familiares, interesses financeiros, atividades paralelas, contratos com fornecedores, etc.]
3. Comprometo-me a agir com transparência e a comunicar prontamente à administração ou ao responsável pelo compliance quaisquer alterações relativas a esta situação.
4. Comprometo-me a colaborar com a empresa na avaliação e gestão deste conflito, de forma a assegurar a conformidade com as normas internas e legais aplicáveis.
5. Tenho ciência de que a ocultação de conflitos de interesses pode constituir violação do Código de Ética e Conduta e estar sujeita a sanções disciplinares.

Por ser verdade, firmo a presente declaração em [localidade], no dia [data].

Assinatura: _____

Nome: [Nome Completo]

Cargo: [Cargo/Função]

ANEXO IV

Declaração de Não Conformidade ou Potencial Fraude

Eu, [Nome Completo], portador do Cartão de Cidadão nº [n.º do CC], colaborador(a) da [Nome da Empresa], na função de [cargo/função], declaro para os devidos efeitos que:

1. Tomei conhecimento de uma situação de **não conformidade** ou de uma possível **fraude** no âmbito das atividades da empresa, que pode comprometer a integridade, a segurança, os recursos ou a reputação da organização.
2. Descrevo a situação observada, detalhando os factos que a configuram ou a indicam, incluindo datas, locais, pessoas envolvidas e demais elementos relevantes:
 - [Descrição detalhada da não conformidade ou potencial fraude]
3. Comprometo-me a manter a confidencialidade sobre esta declaração, garantindo o respeito pelas pessoas envolvidas e pelo processo de investigação.
4. Tenho ciência da importância de reportar estas situações para garantir a transparência, a conformidade legal e a ética na empresa, e comprometo-me a colaborar com as investigações internas que venham a ser instauradas.
5. Declaro que esta comunicação é feita de boa-fé, sem intenção de causar danos injustificados, e com o objetivo de proteger os interesses da [Nome da Empresa].

Por ser verdade, firmo a presente declaração em [localidade], no dia [data].

Assinatura: _____

Nome: [Nome Completo]

Cargo: [Cargo/Função]