

FUNDAÇÃO AMI

CÓDIGO DE CONDUTA

FEVEREIRO DE 2025

Índice

PREÂMBULO	3
Carta de Princípios.....	3
Princípios da ação humanitária	3
Visão e Missão.....	4
Valores.....	4
CAPÍTULO PRIMEIRO	5
ÂMBITO DE APLICAÇÃO	5
CAPÍTULO SEGUNDO	5
PRINCÍPIOS DE ÉTICA E CONDUTA PROFISSIONAL	5
CAPÍTULO TERCEIRO	8
CONFLITOS DE INTERESSES E INCOMPATIBILIDADES	8
CAPÍTULO QUARTO	9
PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO	9
CAPÍTULO QUINTO	11
PREVENÇÃO E COMBATE À CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS.....	11
CAPÍTULO SEXTO	13
CORRESPONDÊNCIA, PEDIDOS E PROCESSOS.....	13
CAPÍTULO SÉTIMO	14
PROTEÇÃO, TRATAMENTO DE DADOS E DOCUMENTOS	14
CAPÍTULO OITAVO	16
RELACIONES INTERNAS	16
CAPÍTULO NONO	16
DIVULGAÇÃO E APLICAÇÃO DO CÓDIGO.....	16
ANEXO	18
SANÇÕES DISCIPLINARES PREVISTAS NA LEI N.º 7/2009	18
SANÇÕES RELATIVAS AOS CRIMES DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS	18

PREÂMBULO

I

Carta de Princípios

Esta instituição reúne profissionais de várias áreas, nomeadamente e entre outros, saúde, social e ambiental, que aceitam, no ato de adesão e sob o compromisso de honra, respeitar os seguintes princípios:

1.

Socorrer todas as vítimas de catástrofes naturais, acidentes coletivos, situações de guerra e ajudar todos os socialmente excluídos, sem discriminação de raça, política, religião, filosofia ou posição social, bem como promover e proteger o meio-ambiente.

2.

Trabalhar na mais estrita neutralidade e em completa independência, coibindo-se de se imiscuir nas questões internas dos Estados, Governos e partidos em cujo território sejam chamados a intervir.

A AMI – Fundação de Assistência Médica Internacional – reivindica, para a sua atividade, em nome da sua vocação universal, a liberdade plena e integral do exercício da função médica, social e ambiental.

3.

Não aceitar, nem tolerar enfeudamento ou influência de qualquer poder ou força política, ideológica, religiosa ou outra.

4.

Respeitar o sigilo profissional e abster-se de emitir qualquer juízo ou de exprimir publicamente uma opinião, favorável ou hostil, a respeito dos acontecimentos, forças ou dirigentes que aceitaram o seu concurso.

5.

Anónimos ou beneméritos, não esperar do exercício da sua atividade qualquer benefício pessoal ou coletivo. Avaliando os riscos e perigos das missões que cumpram, não reclamar para si, nem para terceiros que os representem, qualquer compensação para além da que a Instituição esteja em condições de oferecer.

II

Princípios da ação humanitária

1. Humanidade

Aliviar o sofrimento humano esteja ele onde estiver. Proteger a vida e a saúde e garantir o respeito dos seres humanos.

2. Neutralidade

Não tomar partido em situações de conflito nem participar em polémicas de natureza política, racial, religiosa ou ideológica.

3. Imparcialidade

Atuar apenas em função das necessidades, dando prioridade às situações mais urgentes sem distinção de nacionalidades, raças, géneros, religiões, crenças, classes sociais ou opiniões políticas.

4. Independência

Não ter qualquer tipo de objetivo político, económico, militar ou outro nas zonas de atuação.

III Visão e Missão

1. Visão

Atenuar as desigualdades e o sofrimento no Mundo, tendo o Ser Humano no centro das preocupações. Criar um mundo mais sustentável, mais harmonioso, mais inclusivo, mais tolerante, menos indiferente e menos violento.

2. Missão

Levar a ajuda humanitária e promover o desenvolvimento humano, tendo em conta os Direitos Humanos e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, nas áreas da saúde, social e ambiental, em qualquer parte do mundo, independentemente de raça, género, idade, nacionalidade, língua, política, religião, filosofia ou posição social, olhando para cada pessoa como um ser único, insubstituível, digno de atenção e cuidado.

IV Valores

Orientada pelos princípios atrás expostos, a Fundação procura concretizar a sua Missão de acordo com os seguintes valores:

1. Fraternidade

Acreditar que todos os Seres Humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e de consciência e devem agir uns para com os outros em espírito de irmandade.

2. Solidariedade

Assumir as preocupações e as necessidades do Ser Humano como suas causas de ação.

3. Tolerância

Procurar uma atitude pessoal e comunitária de aceitação face a valores diferentes daqueles adotados pelo grupo de pertença original.

4. Equidade

Garantir o tratamento igual sem distinção de ascendência, idade, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social.

5. Verdade

Procurar sempre a adequação entre aquilo que se faz e aquilo que se proclama e vice-versa.

6. Frontalidade

Dialogar e falar claro, respeitando os valores do outro, fazendo ao mesmo tempo respeitar os seus.

7. Transparência

Garantir que o processo de atuação e de tomada de decisão é feito de tal modo que disponibiliza toda a informação relevante para ser compreendido.

Capítulo Primeiro

Âmbito de aplicação

Artigo 1.º

Âmbito pessoal

1. O presente Código de Conduta, doravante designado por «Código», é aplicável a todos os colaboradores da Fundação no desempenho das funções profissionais que, em cada momento, lhes estejam atribuídas pelo Conselho de Administração, dentro dos limites decorrentes dos respetivos contratos e da legislação aplicável.
2. Por colaborador entende-se todos os trabalhadores que tenham para com a Fundação um vínculo laboral assalariado, estágios, prestações de serviços, avenças ou outra equiparável, bem como os voluntários.
3. O Código obriga igualmente, na parte aplicável, os membros do Conselho de Administração e do Conselho Executivo, sem prejuízo dos especiais deveres de conduta a que estão sujeitos em função das responsabilidades acrescidas que lhes estão atribuídas e que constam de documento próprio.
4. O Código só será aplicável aos voluntários da Fundação naquilo que não for incompatível com a especial natureza do trabalho de voluntariado e com os preceitos e usos especiais.

Artigo 2.º

Âmbito material

1. Tendo em conta a especificidade das atividades e das finalidades estatutárias da Fundação, o presente Código integra o conjunto de regras e princípios gerais de ética e conduta profissional que se aplicam a todos os colaboradores da Fundação, nas relações entre si e com terceiros, constituindo uma referência quanto ao padrão de conduta exigível à Fundação nas suas relações com o público.
2. As regras e os princípios estabelecidos no presente Código devem estar refletidos no Manual de Integração e Organização Interna, no que respeita às relações entre a Fundação e os seus colaboradores.

Artigo 3.º

Âmbito territorial

1. O presente Código é aplicável aos colaboradores da Fundação com local habitual de prestação de trabalho ou de serviços em território português, incluindo quando estes se desloquem ao estrangeiro no exercício das funções profissionais que lhes estão atribuídas.
2. As normas deste Código são igualmente aplicáveis aos colaboradores da Fundação com local habitual de trabalho ou de serviços no estrangeiro, ressalvadas as disposições imperativas decorrentes da lei local.

Capítulo Segundo

Princípios de ética e conduta profissional

Artigo 4.º

Princípios gerais

1. Os colaboradores devem pautar a sua atuação pela lealdade para com a Fundação, bem como devem ser idóneos, independentes e não atender a interesses pessoais, devendo evitar situações suscetíveis de originar conflitos de interesses.

2. Os colaboradores devem ainda comportar-se de forma a manter e a reforçar a confiança do público na Fundação, contribuindo para o seu eficaz funcionamento e para a afirmação de uma posição institucional de rigor e de qualidade.

Artigo 5.º

Legalidade

No exercício das respetivas funções profissionais, os colaboradores devem atuar de acordo com a lei, diligenciando, designadamente, para que as decisões da Fundação que afetem direitos de pessoas singulares ou coletivas tenham um fundamento legal e que o seu conteúdo esteja em conformidade com a lei.

Artigo 6.º

Não discriminação

1. No tratamento de pedidos de terceiros, na instrução de processos e na tomada de decisões, os colaboradores devem garantir o respeito pelo princípio da igualdade de tratamento.
2. No caso de qualquer diferença no tratamento, os colaboradores e voluntários devem garantir que a mesma é justificada pelos dados objetivos e relevantes do assunto em questão ou pelas orientações adotadas pelo Conselho de Administração da Fundação.
3. Os colaboradores não podem, nomeadamente, praticar qualquer discriminação injustificada com base no sexo, na raça, na cor, na origem étnica ou social, nas características genéticas, na religião ou crença, nas opiniões políticas ou qualquer outra opinião, na propriedade, no nascimento, numa deficiência, na idade ou na orientação sexual.

Artigo 7.º

Proporcionalidade

Os colaboradores devem contribuir para que as decisões sejam proporcionais ao objetivo pretendido, devendo, nomeadamente, evitar restrições aos direitos de terceiros ou a imposição de encargos, sempre que não existir uma proporção razoável entre tais encargos ou restrições e a finalidade prosseguida.

Artigo 8.º

Abuso de competências

1. As funções profissionais dos colaboradores são exercidas unicamente para os fins que lhes foram atribuídas por deliberação do Conselho de Administração da Fundação.
2. Os colaboradores devem, nomeadamente, abster-se de utilizar essas funções profissionais para interesse próprio, para fins que não tenham um fundamento legal ou que não sejam motivados pelo interesse da Fundação.

Artigo 9.º

Imparcialidade e independência

1. Os colaboradores devem ser imparciais e independentes, abstendo-se de qualquer ação que prejudique arbitrariamente o público, bem como de qualquer tratamento preferencial, quaisquer que sejam os motivos.
2. Os colaboradores não devem pautar a sua conduta por interesses pessoais, familiares ou por pressões políticas, sociais ou económicas, assim como não devem participar numa decisão ou num processo no qual tenham, ou um dos membros da sua família, direta ou indiretamente, interesses de qualquer natureza.

3. A independência e a imparcialidade são incompatíveis com o facto de um colaborador ou um dos membros da sua família solicitar, receber ou aceitar, de fonte externa à Fundação, de um subordinado ou superior hierárquico, quaisquer benefícios, recompensas, remunerações ou ofertas que excedam um valor meramente simbólico, e que de algum modo estejam relacionados com a atividade que os colaboradores desempenham na Fundação.

4. Os colaboradores não devem solicitar nem receber remunerações de carácter financeiro ou outro pelo exercício de qualquer atividade externa no cumprimento das suas funções, exceto quando estritamente necessário para suportar as suas despesas, a menos que para tal tenham sido autorizados pelo Conselho de Administração.

Artigo 10.º
Diligência e eficiência

Os colaboradores devem cumprir com zelo, eficiência e da melhor forma possível as funções profissionais que lhe estejam atribuídas e os deveres que lhe sejam impostos pela Fundação, bem como ser coerentes no seu comportamento com as decisões do Conselho de Administração da Fundação.

Artigo 11.º
Confidencialidade

Os colaboradores não podem ceder, revelar, utilizar ou referir, diretamente ou por interposta pessoa, quaisquer informações relativas à atividade da Fundação ou ao exercício das suas funções profissionais, quando aquelas sejam consideradas como confidenciais em função da sua natureza e conteúdo pelo Conselho de Administração.

Artigo 12.º
Eficiência e correção

1. No relacionamento com o público e beneficiários, os colaboradores devem evidenciar disponibilidade, eficiência, correção e cortesia, tentando assegurar que, na medida do possível, o público ou beneficiários obtêm as informações que solicitam.
2. Nas respostas a cartas, chamadas telefónicas e e-mails, os colaboradores devem responder da forma mais rigorosa, oportunamente e completa possível às questões que lhes sejam colocadas, devendo, no caso de não serem responsáveis pelo assunto em questão, dirigir o público ou beneficiário para o colaborador adequado.
3. Se ocorrer um erro que prejudique injustificadamente os direitos de terceiros, os colaboradores devem comunicar imediatamente esse facto aos seus superiores hierárquicos e procurar corrigir, de forma expedita, as consequências negativas do seu erro.

Artigo 13.º
Proteção do ambiente

1. No quadro da política ambiental da Fundação, os colaboradores devem adotar as melhores práticas de proteção do ambiente, nomeadamente promovendo uma gestão eco eficiente, de forma a minimizar o impacto ambiental das suas atividades e uma utilização responsável dos recursos da Fundação.
2. Sempre que possível, todos os colaboradores da Fundação devem promover a reciclagem dos materiais consumidos, utilizando para o efeito, os ecopontos disponibilizados nas instalações da Fundação.

Artigo 14.º

Combate à corrupção, branqueamento de capitais e financiamento ao terrorismo

1. No exercício da sua atividade, a Fundação compromete-se com a luta contra a corrupção, o branqueamento de capitais e o financiamento de terrorismo.
2. Os colaboradores devem respeitar as políticas e procedimentos sobre a diligência devida, a recolha de informação e conservação de documentos, o controlo interno, a avaliação e gestão de riscos e o cumprimento de obrigações de informação e comunicação.

Capítulo Terceiro

Conflitos de interesses e incompatibilidades

Artigo 15.º

Conflitos de interesses

1. Os colaboradores devem evitar qualquer situação suscetível de originar, diretamente ou indiretamente, conflitos de interesses.
2. Existe conflito de interesses atual ou potencial sempre que os colaboradores tenham um interesse pessoal ou privado em determinada matéria que possa influenciar, ou aparentar influenciar, o desempenho imparcial e objetivo das suas funções profissionais.
3. Por interesse pessoal ou privado entende-se qualquer potencial vantagem para o próprio, para os seus familiares e afins, para o seu círculo de amigos, para outro colaborador da Fundação, para empresa em que tenha interesses ou instituição a que pertença.
4. Os eventuais conflitos de interesses de qualquer colaborador sujeito ao regime deste Código deverão ser imediatamente comunicados aos Diretores do respetivo Departamento, no caso de colaboradores, ou ao Conselho de Administração, no caso de membros deste Conselho, do Conselho Executivo, do Conselho Fiscal ou de Diretores.

Artigo 16.º

Relações com fornecedores

1. Os colaboradores com responsabilidades na seleção do fornecimento de bens ou de serviços para a Fundação, não podem ter qualquer interesse pessoal relacionado com o fornecedor ou o fornecimento.
2. Por interesse pessoal entende-se qualquer interesse financeiro ou económico que possa afetar a capacidade do colaborador para prosseguir as funções profissionais que lhe estão atribuídas ou afete a sua capacidade de imparcialidade e independência.

Artigo 17.º

Atividades externas

1. Os colaboradores podem exercer quaisquer atividades fora do seu horário de trabalho, sejam ou não remuneradas, desde que tais atividades não interfiram negativamente com as suas obrigações para com a Fundação ou não possam gerar conflitos de interesses.
2. O exercício de atividades externas, remuneradas ou não remuneradas, exceto atividades científicas ou académicas, será sempre considerado incompatível com a atividade da Fundação, quando o empregador em causa, pessoa singular ou coletiva, seja beneficiário de subsídio ou fornecedor da Fundação, no contexto das atividades referidas ou em atividades em instituições com o mesmo ramo de atividade ou eticamente incompatíveis com os princípios e valores da Fundação.

Artigo 18.º
Comunicação social

1. Nos assuntos relacionados com a atividade e a imagem pública da Fundação, os colaboradores não devem conceder entrevistas ou fornecer informações consideradas como confidenciais ou que não estejam ao dispor do público em geral, por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação social, sem que, em qualquer dos casos, tenham obtido autorização prévia do Conselho de Administração.
2. Os colaboradores deverão informar os seus superiores hierárquicos que, por sua vez, deverão informar o Departamento de Comunicação da Fundação, sempre que pretendam escrever artigos para jornais ou revistas ou concedam entrevistas à rádio ou à televisão relacionadas com as suas funções profissionais.

Artigo 19.º
Relacionamento com outras instituições

1. Os contactos, formais ou informais, com representantes de outras instituições públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, devem sempre refletir as orientações e as posições do Conselho de Administração da Fundação, se estas já tiverem sido definidas, devendo os colaboradores pautar o seu relacionamento por critérios de qualidade, integridade, cortesia e transparência.
2. Na ausência de uma orientação definida ou perante uma posição confidencial, os colaboradores devem explicitamente preservar a imagem da Fundação sobre determinado assunto quando se pronunciarem a título pessoal.

Artigo 20.º
Limitação à renovação dos órgãos sociais

1. O exercício de funções no Conselho de Administração, bem como o exercício de funções de direção devem ser exercidos com rigor, zelo e transparência na gestão, com observância dos mais elevados padrões de boa governação das organizações.
2. De acordo com a vontade do seu Fundador, expressamente contemplada nos Estatutos, não existe limite para a renovação de mandatos dos membros dos órgãos sociais.

Capítulo Quarto
Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

Artigo 21.º
Conceitos

1. É proibida a prática de assédio e de exploração sexual.
2. Entende-se por “assédio” o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, sendo, nos termos e para os efeitos do artigo 29º do Código do Trabalho, expressamente proibidos os seguintes comportamentos suscetíveis de serem considerados como assédio no trabalho:
 - a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é executado;
 - b) Promover o isolamento social;

- c) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;
- d) Efetuar recorrentes ameaças de despedimento;
- e) Não atribuir quaisquer funções profissionais, o que configura uma violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- f) Estabelecer sistematicamente metas e objetivos de trabalho impossíveis de atingir ou prazos inexequíveis de cumprir;
- g) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- h) Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar o autor das mesmas;
- i) Divulgar sistematicamente, rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre trabalhadores;
- j) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- k) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem necessidade;
- l) Transferir o trabalhador de setor ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- m) Falar constantemente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
- n) Criar sistematicamente situações objetivas de “stress”, de modo a provocar o descontrolo na conduta do trabalhador, tais como: alterações ou transferências sistemáticas de locais de trabalho.

3. Constitui “assédio sexual” o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

4. O “assédio” é caracterizado pela intencionalidade e pela repetição.

5. Entende-se por exploração sexual qualquer abuso da vulnerabilidade de outra pessoa, mediante abuso de poder ou de confiança, para fins sexuais, incluindo, mas não exclusivamente, a obtenção de benefícios financeiros.

Artigo 22.º

Aplicação

A Fundação de Assistência Médica Internacional não tolerará qualquer forma de assédio e exploração sexual relacionado com o trabalho, incluindo trabalhadores, voluntários, clientes, fornecedores e beneficiários, qualquer que seja o meio utilizado e mesmo que ocorra fora do local de trabalho.

Artigo 23.º

Procedimento

1. O colaborador que considere estar a ser alvo de assédio ou exploração sexual no local de trabalho, ou por parte de pessoas com as quais tem relações profissionais, deve reportar a situação ao Departamento de Recursos Humanos da Fundação de Assistência Médica Internacional, o qual tratará a mesma de forma confidencial, imparcial, eficiente, célere e com salvaguarda do princípio da inocência.

2. O voluntário nacional que considere estar a ser alvo de assédio ou exploração sexual durante o seu voluntariado, deve reportar a situação ao Departamento de Recursos

Humanos da Fundação de Assistência Médica Internacional, o tratará a mesma de forma confidencial, imparcial, eficiente, célere e com salvaguarda do princípio da inocência.

3. O voluntário internacional que considere estar a ser alvo de assédio ou exploração sexual durante o seu voluntariado, deve reportar a situação ao Departamento Internacional da Fundação de Assistência Médica Internacional, que o tratará a mesma de forma confidencial, imparcial, eficiente, célere e com salvaguarda do princípio da inocência.

4. O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio ou exploração sexual até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório por parte daquele a quem o assédio é imputado.

Artigo 24.º

Medidas de combate e prevenção

1. Cabe ao Conselho de Administração da Fundação de Assistência Médica Internacional a implementação de ações concretas com vista à identificação do potencial e de fatores de risco para a ocorrência de assédio e exploração sexual no local de trabalho.

2. As formas que a Fundação de Assistência Médica Internacional pode adotar para identificar o potencial para a ocorrência de assédio e exploração sexual no local de trabalho incluem, entre outras:

- a) Consulta regular aos colaboradores, que garanta o anonimato das respostas, avaliando ou identificando fatores que aumentem o risco de assédio e exploração sexual.
- b) Consulta regular aos colaboradores, que garanta o anonimato das respostas, averiguando a ocorrência de potenciais casos de assédio e exploração sexual.
- c) Consulta regular aos responsáveis e hierarquias diretas.
- d) Todos os colaboradores podem, mediante o meio de comunicação que considerarem como o mais pertinente, identificando-se ou mantendo o anonimato, participar as ocorrências, suspeitas ou potenciais casos de assédio, para o Departamento de Assunto Jurídicos ou, diretamente, para o Conselho de Administração da Fundação de Assistência Médica Internacional.
- e) Instituição da prática de entrevistas de saída de emprego aos trabalhadores em processo de saída voluntária.

3. A Fundação de Assistência Médica Internacional deve instaurar um procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio e exploração sexual no trabalho.

Capítulo Quinto

Prevenção e combate à corrupção e infrações conexas

Artigo 25.º

Conceito de corrupção

1. É considerada corrupção, o abuso de poder confiado a alguém, para a obtenção de vantagens indevidas para si próprio ou para terceiro, quer no sector público, quer no sector privado e incluindo no comércio internacional, independentemente da sua designação (por

ex. suborno), podendo consistir na obtenção de vantagens patrimoniais ou não patrimoniais.

2. Consideram-se, designadamente, atos de corrupção:

- a) A promessa, a oferta ou a entrega, direta ou indireta, de vantagens indevidas de carácter patrimonial ou não patrimonial a um colaborador, para este ou para terceiro, para que o colaborador pratique ou se abstenha de praticar um ato no exercício das suas funções;
- b) A solicitação ou aceitação, direta ou indireta, de vantagens indevidas de carácter patrimonial ou não patrimonial, por parte de colaborador, para este ou para terceiro, para que o colaborador pratique ou se abstenha de praticar um ato no exercício das suas funções;
- c) A oferta ou entrega indevida de vantagem patrimonial ou não patrimonial.

Artigo 26.º

Oferta e aceitação de cortesias profissionais

1. São consideradas cortesias profissionais, para efeitos do presente código de conduta e demais documentos internos da Fundação, as liberalidades, gratificações, brindes, presentes, benefícios, ofertas ou atos de hospitalidade, incluindo ofertas para participação em eventos.

2. Aos colaboradores da Fundação não é admitido que, no exercício das suas funções ou derivado das mesmas, aceitem, solicitem, prometam ou ofereçam cortesias profissionais, exceto quando as mesmas revistam, cumulativamente, as seguintes características:

- a) Transparentes e documentadas em registo próprio da Fundação;
- b) De valor inferior a 500,00Eur (quinhentos euros);
- c) Ocasionais e não frequentes;
- d) Conformes aos bons costumes, socialmente adequadas e não suscetíveis de serem interpretadas como destinadas a obter um favorecimento ou uma vantagem indevida

3. As cortesias profissionais não são, em caso algum, permitidas quando a oferta envolva funcionários públicos (nacionais ou estrangeiros), titulares de cargos políticos ou de altos cargos públicos.

4. Em caso de dúvida quanto ao procedimento a adotar em situações que envolvam cortesias profissionais os colaboradores deverão consultar os respetivos Diretores, caso sejam colaboradores ou o Conselho de Administração, no caso de membros do próprio Conselho de Administração, Executivo, Fiscal ou de Diretores.

Artigo 27.º

Plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas

1. A Fundação AMI dispõe de um programa de cumprimento normativo destinado a prevenir, detetar e sancionar atos de corrupção e infrações conexas levados a cabo contra ou através da entidade, designadamente um plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas (abreviadamente, designado de PPR), o qual identifica, analisa e classifica os riscos e as situações que possam expor a AMI a atos de corrupção e infrações conexas, bem como as medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos e situações identificados

2. O PPR, contem ainda:

- a) As áreas de atividade da entidade com risco de prática de atos de corrupção e infrações conexas;
- b) A probabilidade de ocorrência e o impacto previsível de cada situação de forma a permitir a graduação dos riscos;
- c) Medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos e situações identificados;
- d) Nas situações de risco elevado ou máximo, as medidas de prevenção mais exaustivas, sendo prioritária a respetiva execução;
- e) A designação do responsável geral pela execução, controlo e revisão do PPR, que pode ser o responsável pelo cumprimento normativo.

3. O PPR é revisto de três em três anos ou sempre que alguma alteração na estrutura orgânica da AMI assim o exija.

Capítulo Sexto **Correspondência, pedidos e processos**

Artigo 28.º **Resposta**

1. Qualquer correspondência endereçada à Fundação deve ser respondida ou acusada a sua receção no prazo de 30 dias.
2. Na resposta deve indicar-se a referência de correspondência, adotada por cada Departamento da Fundação.
3. Não é necessário acusar a receção ou dar qualquer resposta no caso de cartas ou queixas que se tornem abusivas em virtude do seu excessivo número ou do seu carácter irrelevante, repetitivo ou despropositado.
4. O correio eletrónico, quando fornecido pela Fundação, é para fins estritamente profissionais, pelo que, a utilização do mesmo é tido como uma ferramenta de trabalho, pressupondo-se que a sua utilização serve, unicamente, para os fins institucionais e não privados do colaborador.

Artigo 29.º **Pedidos e processos**

1. Os colaboradores devem providenciar para criar as condições para que uma decisão sobre os pedidos dirigidos à Fundação seja tomada num prazo razoável.
2. Se qualquer pedido dirigido à Fundação não puder, em virtude da sua complexidade ou das questões que levanta, ser objeto de decisão num prazo razoável, os colaboradores devem disso informar o respetivo autor.

Artigo 30.º **Fundamentação das decisões**

1. Todas as decisões em nome da Fundação devem ser justificadas, indicando claramente os factos pertinentes e a base da decisão, podendo ser utilizadas respostas-padrão quando o número de pessoas a que decisões idênticas dizem respeito seja elevado.

2. Os colaboradores devem evitar tomar decisões que se baseiem em motivos sumários, vagos ou que contenham argumentos pessoais.

Capítulo Sétimo

Proteção, tratamento de dados e documentos

Artigo 31.º

Proteção de dados

1. Os colaboradores que trabalham com dados pessoais relativos a cidadãos individuais ou que tenham acesso a esses dados, devem respeitar a privacidade e a integridade da pessoa, em conformidade com o disposto no Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, e demais legislação, nacional e comunitária, relativa à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento dos dados pessoais e à livre circulação desses dados.

2. Os colaboradores têm a obrigação de garantir a confidencialidade dos dados como parte indissociável das suas funções previstas no contrato de trabalho. Deverão, também, proceder em conformidade com toda a informação e formação recebida e cumprir todas as orientações definidas na política da proteção de dados.

3. O não cumprimento das obrigações podem ter consequências disciplinares, e todas as falhas no âmbito da política de proteção de dados devem ser reportadas ao Responsável da Proteção de Dados.

Artigo 32.º

Encarregado da Proteção de Dados

1. A proteção de dados é uma função central pelo que será nomeado um Encarregado da Proteção de Dados, que deverá reportar ao Conselho de Administração, pelo menos duas vezes por ano, o desenvolvimento das atividades realizadas no âmbito da política de proteção de dados.

2. Ao Encarregado da Proteção de Dados, incumbe zelar pelo cumprimento da regulamentação de proteção de dados, através do fornecimento de informação a todos os colaboradores da Fundação neste domínio.

3. O Encarregado da Proteção de Dados será também responsável pela identificação de riscos e proposta de oportunidades de melhoria relacionadas com a política de proteção de dados.

4. Mediante aprovação do Conselho Executivo, o Encarregado da Proteção de Dados pode, no âmbito das suas funções, determinar a implementação de medidas de proteção de dados, em qualquer área geográfica onde a Fundação atue e processa ao tratamento de dados, devendo, para este fim, dispor de controlos e acessos adequados.

5. O Encarregado da Proteção de Dados pode ser coadjuvado, para o exercício das suas funções, por um grupo de apoio, o qual deverá ser, exclusivamente, constituído por membros com conhecimento da legislação e práticas nacionais e europeias de proteção de dados, incluindo uma compreensão aprofundada da legislação nacional e comunitária, conhecimento das operações de processamento realizadas, conhecimento das tecnologias de informação e de segurança dos dados, conhecimento do sector empresarial e da

organização e capacidade de promover uma cultura de proteção de dados dentro da Fundação.

6. O grupo de apoio supramencionado pode ser apresentado, mediante proposta do Encarregado da Proteção de Dados ao Conselho de Administração da Fundação. No entanto, é ao Conselho de Administração da Fundação que competirá nomear o grupo de apoio.

Artigo 33.º

Tratamento de dados dos colaboradores

1. Os dados pessoais dos colaboradores serão tratados de acordo com a política de proteção de dados, levando em consideração os direitos e os requisitos operacionais da Fundação.

2. Os dados pessoais dos colaboradores são tratados exclusivamente no âmbito dos contratos de trabalho. A Fundação pode transferir esses dados a unidades internas da instituição – Departamentos – Centros Porta Amigas, Delegações ou parceiros internacionais, ouvido, previamente o Encarregado da Proteção de Dados e com o conhecimento do colaborador.

3. O acesso a esta informação deverá estar regulamentado nos contratos de trabalho.

Artigo 34.º

Pedidos de acesso do público a documentos

1. Os colaboradores tratam os pedidos de acesso a documentos da Fundação em conformidade com as orientações definidas pelo Conselho de Administração.

2. Se os colaboradores não puderem dar cumprimento a um pedido verbal de acesso a documentos, o requerente será aconselhado a formular o pedido por escrito, dirigido ao Conselho de Administração da Fundação.

Artigo 35.º

Publicidade dos documentos da Fundação

Em cumprimento do princípio da transparência, todos os atos relativos à Fundação, designadamente atos de instituição, Estatutos, ato de concessão do Estatuto de Utilidade Pública, identificação dos instituidores, composição atualizada dos órgãos sociais bem como a respetiva data e termo dos mandatos, a identificação do número e natureza do vínculo dos colaboradores, bem como os respetivos relatórios de gestão, conta e atividades, deverão constar no site da Fundação, para consulta dos interessados, designadamente em www.ami.org.pt.

Artigo 36.º

Conservação de registos adequados

Os serviços da Fundação devem manter registos adequados da correspondência entrada e saída, dos documentos que recebem e das medidas que tomaram, de acordo com política de arquivo aprovada pelo Conselho de Administração e de acordo com a lei em vigor aplicável.

Capítulo Oitavo

Relações Internas

Artigo 37.º

Relações entre os colaboradores

1. Nas relações entre si, os colaboradores devem respeitar o princípio de lealdade, o que implica não apenas o desempenho das funções profissionais que lhes estão atribuídas pelo Conselho de Administração, o cumprimento das instruções dos Diretores e o respeito pelos canais hierárquicos apropriados, mas também a transparência e a abertura no trato pessoal com superiores, colegas e subordinados.
2. Os colaboradores devem, designadamente, manter outros colegas intervenientes no mesmo assunto ao corrente dos trabalhos em curso e permitir-lhes dar o respetivo contributo.
3. São contrárias ao tipo de lealdade que se espera dos colaboradores da Fundação a não revelação a superiores e colegas de informações indispensáveis para o decurso dos trabalhos, sobretudo com o objetivo de obter vantagens pessoais, o fornecimento de informações falsas, inexatas ou exageradas, a recusa em colaborar com os colegas e a demonstração de uma atitude de obstrução.
4. Os colaboradores que desempenhem funções de direção, coordenação ou de chefia devem instruir os seus subordinados de uma forma clara e compreensível, oralmente ou por escrito.

Artigo 38.º

Utilização dos recursos da Fundação

1. Os colaboradores devem respeitar e proteger o património da Fundação e não permitir a utilização abusiva por terceiros dos serviços e/ou das instalações.
2. Todos os equipamentos e instalações da Fundação, independentemente da sua natureza, apenas podem ser utilizados para uso institucional, salvo se a utilização tiver sido explicitamente autorizada pelo Conselho de Administração.
3. Os colaboradores devem, também, no exercício da sua atividade, adotar todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de limitar os custos e despesas da Fundação, com a finalidade de permitir a utilização mais eficiente dos recursos disponíveis.

Capítulo Nono

Divulgação e aplicação do Código

Artigo 39.º

Divulgação do Código

1. A Fundação deverá adotar medidas eficazes para informar o público sobre o presente Código, designadamente disponibilizando-o, em versão integral, no seu sítio na Internet (www.ami.org.pt).

2. O Código deverá ser distribuído a todos os colaboradores da Fundação e deverá ser divulgado e colocado à disposição em suporte eletrónico.
3. Com vista ao cumprimento do disposto neste Código, os colaboradores da Fundação devem solicitar aos respetivos Diretores as orientações que julguem necessárias, bem como o esclarecimento de quaisquer dúvidas sobre as matérias objeto do presente Código.
4. No processo de admissão dos Colaboradores deverá constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.
5. A violação das disposições constantes do presente Código de Conduta poderá ter como consequência a abertura de um procedimento disciplinar.

Artigo 40.º
Responsabilidade disciplinar e criminal

A violação dos deveres previstos no presente Código, por parte de qualquer colaborador, 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, designadamente as identificadas no Anexo I.

Artigo 41.º
Entrada em vigor

O presente Código de Conduta, bem como as suas subsequentes atualizações, entram em vigor, no dia imediatamente seguinte à sua aprovação em Conselho de Administração da Fundação de Assistência Médica Internacional.

Últimas alterações aprovadas em Conselho de Administração a 10/02/2025

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 contra-ordenação 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

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:

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 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 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.
- 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 1 a 4, caso o funcionário seja titular de alto cargo público, o agente é punido: a) Com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias, nas situações previstas no n.º 2 do artigo 372.º; b) Com pena de prisão de 2 a 5 anos, nas situações previstas no n.º 1 do artigo 374.º; ou c) Com pena de prisão até 5 anos, nas situações previstas no n.º 2 do artigo 374.º
- 7 - O funcionário titular de alto cargo público que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, a funcionário que seja titular de alto cargo público ou a titular de cargo político, ou a terceiro com o conhecimento deste, vantagem patrimonial ou não patrimonial que não lhe seja devida, é punido com pena de 2 a 8 anos se o fim for o indicado no n.º 1 artigo 373.º e com pena de 2 a 5 anos se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º
- 8 - São considerados titulares de alto cargo público: a) Gestores públicos e membros de órgão de administração de sociedade anónima de capitais públicos, que exerçam funções executivas; b) Titulares de órgão de gestão de empresa participada pelo Estado, quando designados por este; c) Membros de órgãos de gestão das empresas que integram os setores empresarial regional ou local; d) Membros de órgãos diretivos dos institutos públicos; e) Membros do conselho de administração de entidade

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

Artigo 374.º-B

Dispensa ou atenuação de pena

1 - O agente é dispensado de pena sempre que tiver denunciado o crime antes da instauração de procedimento criminal e, nas situações previstas: a) No n.º 1 do artigo 373.º, não tenha praticado o ato ou omissão contrários aos deveres do cargo para o qual solicitou ou aceitou a vantagem e restitua ou repudie voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, restitua o seu valor; b) No n.º 1 do artigo 372.º e no n.º 2 do artigo 373.º, restitua ou repudie voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, restitua o seu valor; c) No n.º 1 do artigo 374.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou ao terceiro antes da prática do ato ou da omissão contrários aos deveres do cargo; d) No n.º 2 do artigo 372.º e no n.º 2 do artigo 374.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou ao terceiro.

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

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

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

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

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

Artigo 375.º

Peculato

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

2. Se os valores ou 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.