



Instituto da Habitação
e da Reabilitação Urbana

Código de Ética e de Conduta

Título

Código de Ética e de Conduta

Conselho Diretivo

Presidente: António Benjamim Pereira

Vice-Presidente: Rui Estríbio

Vogal: Sónia Barbosa

Vogal: Ana Elisa Proença

Editor

Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I. P.

Elaboração

DRH – Departamento de Recursos Humanos

Data de edição

dezembro 2025

Contatos

Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I. P.

Av. Columbano Bordalo Pinheiro, 5

1099-019 Lisboa

Telefone: + 351 21 723 15 00

<https://www.ihru.pt/>

Controlo documental

Informação do Documento	
Título:	Código de Ética e de Conduta
Edição:	3.ª Edição
Elaborado por:	DRH – Departamento de Recursos Humanos
Aprovado por:	Conselho Diretivo
Palavras-chave:	Ética; Conduta; Integridade; Rigor; Transparência
Tipo de Documento:	Código de Ética e de Conduta
Legislação	Regime Geral da Prevenção da Corrupção, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro

Histórico de versões

Versão	Data de aprovação em CD	Descrição	Elaborado
1.0	07/2018	Versão inicial do Código de Ética e de Conduta	Departamento de Recursos Humanos (DRH)
2.0	04/2022	Versão revista do Código de Ética e de Conduta	Direção de Estudos, Planeamento e Assessoria (DEPA)
3.0	12/2025	Versão revista e atualizada do Código de Ética e de Conduta	Departamento de Recursos Humanos (DRH)

Índice

Enquadramento	6
Capítulo I	7
Disposições gerais	7
Artigo 1.º - Objeto	7
Artigo 2.º - Âmbito de aplicação	7
Capítulo II	8
Princípios gerais	8
Artigo 3.º - Princípios gerais	8
Artigo 4.º - Princípio da lealdade	8
Artigo 5.º - Princípio do rigor	8
Artigo 6.º - Princípio da transparência	9
Artigo 7.º - Princípio do interesse público	9
Artigo 8.º - Princípio da legalidade	9
Artigo 9.º - Princípio da hierarquia	9
Artigo 10.º - Princípio da justiça e imparcialidade	10
Artigo 11.º - Princípio da responsabilidade	10
Artigo 12.º - Princípio da igualdade	10
Artigo 13.º - Princípio da proporcionalidade	10
Artigo 14.º - Princípio da colaboração e da boa-fé	10
Artigo 15.º - Princípio da prestação da informação de qualidade	10
Artigo 16.º - Princípio da integridade	11
Artigo 17.º - Princípio da competência e da responsabilidade	11
Artigo 18.º - Princípio da independência	11
Artigo 19.º - Princípio da confidencialidade	11
Capítulo III	11
Normas de conduta	11
Artigo 20.º - Normas de conduta	12
Artigo 21.º - Independência	12
Artigo 22.º - Sigilo profissional	12
Artigo 23.º - Utilização de recursos	13
Artigo 24.º - Informação privilegiada	14
Artigo 25.º - Proibição da discriminação	14

Artigo 26.º - Conflito de interesses	15
Artigo 27.º - Acumulação de funções	16
Artigo 28.º - Detecção e comunicação de corrupção e/ou fraude	16
Artigo 29.º - Proteção de dados	17
Capítulo IV	18
Ofertas institucionais	18
Artigo 30.º - Ofertas	18
Artigo 31.º - Convite ou benefícios similares	18
Artigo 32.º - Dever de entrega e registo	19
Capítulo V	19
Boas práticas	19
Artigo 33.º - Boas práticas	19
Artigo 34.º - Relações internas	19
Artigo 35.º - Relações externas	20
Artigo 36.º - Relacionamento com a comunicação social	21
Artigo 37.º - Responsabilidade pela implementação do Código	21
Artigo 38.º - Incumprimento	22
Capítulo VI	22
Disposições finais	22
Artigo 39.º - Revisão	23
Artigo 40.º - Publicitação e entrada em vigor	23
Anexo I – Quadro de infrações disciplinares do setor público e correspondente quadro sancionatório (conforme guia n.º 1/2023, de setembro, do MENAC)	24
Anexo II – Tipologias criminais previstas no RGPC e correspondente quadro sancionatório (conforme guia n.º 1/2023, de setembro, do MENAC)	26

Enquadramento

O Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana¹, I. P., doravante designado por IHRU, é um instituto público de regime especial e gestão participada integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa e financeira e de património próprio, e prossegue as atribuições do Governo na área da habitação, sob superintendência e tutela do membro do Governo responsável por essa área governativa.

O IHRU, tem por missão garantir a concretização, coordenação e monitorização da política nacional de habitação e dos programas definidos pelo Governo para as áreas da habitação, do arrendamento habitacional e da reabilitação urbana, em articulação com as políticas regionais e locais de habitação, no quadro da lei de bases da habitação, aprovada pela Lei n.º 83/2019 - Diário da República n.º 168/2019, Série I de 2019-09-03 (LBH).

Em cumprimento do artigo 7.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC), aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, por deliberação do Conselho Diretivo do IHRU, de 22 de abril de 2022, foi aprovado o Código de Ética e de Conduta do Instituto.

Os novos desafios impostos ao IHRU, I.P., enquanto entidade responsável pela operacionalização dos investimentos previstos no Programa de Recuperação e Resiliência (PRR), para a componente da Habitação, representam um momento de viragem na execução da política habitacional, cabendo-lhe assegurar as condições para a sua concretização.

A atividade desenvolvida pelo IHRU consubstancia-se, assim, num serviço de interesse público, o que reforça a exigência de absoluto rigor e transparência na sua atuação, conferindo a todos os que nele trabalham ou que com ele se relacionam uma responsabilidade acrescida no que respeita à sua conduta e ao seu desempenho.

Neste contexto, o presente Código de Ética e de Conduta² constitui um instrumento no qual se inscrevem os princípios e normas de comportamento, que pautam a atuação do IHRU e de todos seus trabalhadores, quer no âmbito da prossecução da sua missão quer no exercício das atividades que lhe servem de suporte, refletindo-os na relação profissional que os trabalhadores estabelecem entre si e com terceiros.

¹ Lei orgânica: Decreto-Lei n.º 175/2012 - Diário da República n.º 149/2012, Série I de 2012-08-02, alterado pelo Decreto-Lei n.º 102/2015 - Diário da República n.º 109/2015, Série I de 2015-06-05, pelo Decreto-Lei n.º 81/2020 - Diário da República n.º 193/2020, Série I de 2020-10-02 e pela Lei n.º 12/2021 - Diário da República n.º 48/2021, Série I de 2021-03-10

² Artigo 7.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, aprovado em anexo ao Decreto – Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

Objeto

1. O presente Código de Ética e Conduta (Código) estabelece o conjunto de deveres, princípios e regras de atuação, em matéria de ética e de boa conduta profissional, a observar por todos os trabalhadores do IHRU, no exercício das suas funções, nas relações entre si e com terceiros.
2. O Código visa, igualmente, promover a qualidade e eficiência do serviço prestado e do trabalho desenvolvido internamente nas várias unidades orgânicas, bem como reforçar uma imagem institucional de integridade do IHRU.
3. A aplicação do presente Código e a observância do seu cumprimento não afasta a aplicação de outros instrumentos e documentos legais relativos a normas de conduta específicas para determinadas funções ou cargos, nem impede a aplicação simultânea de regras disciplinares, ou de normas que integrem, entre outros, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na versão atual, ou o Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de Janeiro, na sua versão atual.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1. O Código é diretamente aplicável a todos os trabalhadores que desempenham funções no IHRU, independentemente do regime de vínculo em que se encontrem.
2. Todos os trabalhadores devem comprometer-se à observância do presente Código, pautando a sua atuação por comportamentos eticamente sustentados, não devendo negligenciar o impacto que as suas decisões, formas de atuação e comportamentos, por ação ou omissão, possam ter sobre todos os intervenientes, bem como cumprir e respeitar os demais instrumentos reguladores existentes, em especial as normas constantes da LTFP, do CPA, da Carta Ética da Administração Pública, do Regulamento Geral de Proteção de Dados e, bem assim, todas as normas a que os trabalhadores estão sujeitos.
3. O sucesso da aplicação do Código depende do profissionalismo, consciência e capacidade de discernimento dos trabalhadores do IHRU, em particular os trabalhadores em exercício de funções dirigentes, que devem ter uma atuação exemplar na promoção e divulgação da cultura ética da organização e de elevado sentido de serviço público.
4. A adoção do presente Código constitui ainda um dos pilares para a prevenção e mitigação do erro e do risco de fraude, pretendendo-se promover uma abordagem proativa, estruturada e

orientada, através da adoção de um conjunto de medidas proporcionais e efetivas que permitem prevenir, detetar e corrigir eventuais irregularidades.

CAPÍTULO II

PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 3.º

Princípios gerais

Os trabalhadores do IHRU devem pautar a sua conduta pelos princípios previstos neste Código, bem como pelos demais princípios gerais e éticos da atividade administrativa, designadamente os constantes do CPA, enunciados no contexto da sua missão, bem como orientar o exercício da sua atividade para o cumprimento e difusão de uma cultura ética, afirmando uma imagem institucional de competência, integridade e excelência na prestação de serviço público, evitando situações suscetíveis de originar conflito de interesses.

Artigo 4.º

Princípio da lealdade

Os trabalhadores do IHRU devem agir de forma leal, solidária e cooperante, no exercício das suas funções, quer entre si, quer com outras pessoas e entidades públicas ou privadas, com as quais se relacionam, com total subordinação aos objetivos do IHRU e ao interesse público, respeitando os canais hierárquicos apropriados e superiormente definidos.

Artigo 5.º

Princípio do rigor

1. Os trabalhadores do IHRU devem exercer as suas funções de forma diligente, tempestiva e tecnicamente adequada, através da utilização das melhores práticas e de parâmetros de elevada qualidade, nomeadamente:
 - a) Organizar as suas tarefas e atividades com a autonomia técnica adequada à função;
 - b) Atuar de acordo com a missão da instituição e respetivos objetivos estratégicos e operacionais;
 - c) Respeitar e salvaguardar a imagem e reputação do IHRU;
 - d) Representar o IHRU, no âmbito de grupos de trabalho, reuniões ou eventos, nacionais ou internacionais, de forma responsável, leal e competente, referindo sempre a posição do Instituto, no caso desta já ter sido assumida;

- e) Utilizar de forma correta, eficiente e apropriada os recursos e equipamentos colocados à sua disposição.
- 2. Todas as instalações e recursos materiais adstritos à atividade do IHRU, independentemente da sua natureza, apenas podem ser utilizados no cumprimento da missão que lhe está cometida, sendo proibida a sua utilização para outros fins.

Artigo 6.º

Princípio da transparência

Os trabalhadores do IHRU devem garantir que os processos e as respetivas informações estejam acessíveis e sejam compreensíveis aos seus legítimos destinatários, assegurando a sua inclusão no processo de decisão.

Artigo 7.º

Princípio do interesse público

Os trabalhadores do IHRU devem atuar com subordinação ao interesse público e com elevada competência técnica, no cumprimento dos normativos e orientações em vigor, na disponibilização rigorosa da informação, concisa e atempada, na demonstração de capacidade de iniciativa e diligência na resolução de problemas, promovendo a melhoria contínua dos padrões de qualidade dos serviços prestados e assegurando o cumprimento integral da boa administração a que se encontram sujeitos, em prejuízo dos interesses individuais ou de grupo.

Artigo 8.º

Princípio da legalidade

Os trabalhadores do IHRU devem atuar em conformidade com os princípios constitucionais e no respeito pelo quadro legal vigente, dentro dos limites dos poderes que lhe foram conferidos.

Artigo 9.º

Princípio da hierarquia

Os trabalhadores do IHRU devem respeitar, no exercício das suas funções, as ordens legítimas dos órgãos e dos trabalhadores aos quais estejam subordinados hierarquicamente.

Artigo 10.º

Princípio da justiça e imparcialidade

Os trabalhadores do IHRU devem tratar, em qualquer caso, de forma justa e imparcial todos os cidadãos e entidades que se relacionam com o Instituto, ficando impedidos de práticas ou decisões arbitrárias e de comportamentos que resultem em benefícios ou prejuízo ilegítimos.

Artigo 11.º

Princípio da responsabilidade

Os trabalhadores do IHRU devem adotar uma conduta responsável que os prestigie a si próprios e ao Instituto e que promovam a cooperação e a responsabilidade institucional.

Artigo 12.º

Princípio da igualdade

Os trabalhadores do IHRU devem assegurar o respeito pela igualdade, não podendo beneficiar ou prejudicar qualquer pessoa em razão da raça, sexo, idade, ascendência, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, condição social ou situação económica, ou qualquer outro fator que potencie a ocorrência de uma eventual desigualdade de oportunidade ou tratamento.

Artigo 13.º

Princípio da proporcionalidade

Os trabalhadores do IHRU devem agir, na sua relação com terceiros, de modo a que a sua conduta seja adequada e proporcional aos objetivos a alcançar e às tarefas a desenvolver.

Artigo 14.º

Princípio da colaboração e da boa-fé

Os trabalhadores do IHRU devem atuar com zelo e adequado espírito de cooperação e responsabilidade, informando e esclarecendo de forma respeitosa, clara e simples os intervenientes no processo, estimulando iniciativas e sugestões apresentadas e preservando a transparência e abertura no relacionamento pessoal, independentemente da posição hierárquica ocupada.

Artigo 15.º

Princípio da prestação da informação de qualidade

Os trabalhadores do IHRU devem manter um sentido de rigor, clareza e cortesia na prestação de informações e/ou esclarecimentos, a facultar em tempo útil, observadas as normas legais em matéria

de acesso à informação e de proteção de dados, suprimindo a prática de atos que dificultem a sua tramitação.

Artigo 16.º

Princípio da integridade

Os trabalhadores do IHRU devem pautar a sua conduta por critérios de retidão e de honestidade, abstendo-se de práticas que possam comprometer o respeito pelos princípios éticos que regulam o seu comportamento, assim como evitar situações suscetíveis de originar conflito de interesses ou que possam ser interpretadas como uma forma de atuação parcial, de modo a garantir a veracidade e confiança no trabalho realizado no IHRU.

Artigo 17.º

Princípio da competência e da responsabilidade

Os trabalhadores do IHRU devem agir de forma competente e responsável, dedicada e crítica, empenhando-se na respetiva valorização profissional e exercendo a sua atividade diária com um comportamento íntegro e de elevado profissionalismo.

Artigo 18.º

Princípio da independência

Os trabalhadores do IHRU devem agir com independência e atuar de forma imparcial, objetiva e isenta de quaisquer interesses de pessoas ou entidades relacionadas com o exercício das suas funções.

Artigo 19.º

Princípio da confidencialidade

Os trabalhadores do IHRU, no exercício das suas funções, devem pautar a sua atuação com respeito absoluto pela confidencialidade dos processos e das pessoas ou trabalhadores envolvidos.

CAPÍTULO III

NORMAS DE CONDUTA

Artigo 20.º

Normas de conduta

Os trabalhadores do IHRU, nas interações que estabelecem no exercício das suas funções, devem pautar a sua conduta profissional, nas relações entre eles e nas relações com terceiros, pela observância das normas de conduta designadas no presente capítulo.

Artigo 21.º

Independência

1. Os trabalhadores do IHRU devem agir de forma responsável, dedicada, crítica e com autonomia, devendo pautar-se pela competência, rigor técnico e respeito pela igualdade dos cidadãos com quem profissionalmente se relacionem, de forma a garantir uma atuação independente e livre de interesses e pressões particulares de qualquer natureza, abstendo-se de solicitar ou de aceitar, para si ou para terceiros, vantagem patrimonial ou não patrimonial (benefícios, recompensas, remuneração ou dádivas), como contrapartida de qualquer atuação.
2. Devem ainda os trabalhadores do IHRU atuar com total independência em todas as relações com o exterior, nomeadamente, não solicitando ou recebendo instruções de qualquer pessoa ou entidade alheia ao IHRU.
3. Os trabalhadores, caso tenham conhecimento, no desempenho das suas funções ou por causa delas, de quaisquer tentativas, por parte de terceiros, de influenciar indevidamente os trabalhos em execução, comprometem-se a informar, de imediato, o seu superior hierárquico.

Artigo 22.º

Sigilo profissional

1. Os trabalhadores do IHRU, que tenham acesso a dados pessoais relativos a pessoas singulares ou coletivas, ou outra informação confidencial, que direta ou indiretamente se encontre na dependência ou sob a responsabilidade do IHRU, independentemente da natureza do suporte físico em que essa informação se encontre, estão obrigados a sigilo profissional, devendo abster-se de a divulgar, quer a pessoas alheias ao serviço quer a trabalhadores que dela não necessitem para desempenhar as suas funções.
2. É vedada a utilização de tais informações em proveito próprio ou de terceiros, sob pena de poderem ser responsabilizados civil e criminalmente pelo acesso ou utilização indevida.
3. O dever de sigilo profissional dos trabalhadores do IHRU mantém-se, após o termo do exercício de funções, expirando apenas quando e se essa informação já tiver sido tornada pública.

4. Na utilização de meios informáticos, os trabalhadores do IHRU devem respeitar as normas e orientações emanadas pelas unidades orgânicas competentes, em matéria de segurança informática, designadamente na utilização de palavras-passe, garantindo a sua confidencialidade e intransmissibilidade e abstendo-se da sua divulgação, cedência ou utilização para defraudar ou contornar sistemas ou registos de controlo e/ou autenticação.

Artigo 23.º

Utilização de recursos

1. Os trabalhadores do IHRU, no exercício das suas funções e das suas responsabilidades, devem assegurar a proteção, conservação e racionalização dos recursos físicos, tecnológicos e financeiros do Instituto, devendo ser usados de forma eficiente, com vista à prossecução dos objetivos definidos, não os utilizando, direta ou indiretamente, em proveito pessoal ou de terceiros.
2. Os recursos informáticos disponibilizados pelo IHRU não podem ser utilizados para fins pessoais, atividades ilegais ou ilegítimas, designadamente:
 - a) Partilha de dados pessoais, institucionais ou informação confidencial, em redes sociais ou outras plataformas *web*, sem autorização expressa do IHRU;
 - b) Utilização de aplicações informáticas para as quais não existam licenças de utilizador;
 - c) Uso do correio eletrónico institucional de forma indevida, nomeadamente através do envio de mensagens não solicitadas, sejam elas anónimas, ou de qualquer endereço institucional, pessoal ou da unidade orgânica;
 - d) Acesso a quaisquer conteúdos impróprios, ofensivos ou obscenos, ou a sítios da internet associados a atividades ilegais.
3. Os trabalhadores devem zelar pela conservação dos bens e equipamentos colocados à sua disposição, devendo respeitar, proteger e não fazer uso abusivo do património do IHRU, assegurando uma utilização exclusiva para os fins a que se destinam e no decurso do exercício das suas funções.
4. Devem ser adotados comportamentos conducentes à minimização dos gastos de consumíveis, nomeadamente a utilização de papel, utilizando-os de forma sustentável, responsável e racional.
5. Os trabalhadores devem ainda adotar as melhores práticas de proteção do ambiente, minimizando o impacto ambiental da sua atividade, aderindo e contribuindo para as medidas de sustentabilidade e de gestão ambiental definidas para a administração pública, designadamente as previstas na Resolução do Conselho de Ministros n.º 141/2018, de 26 de outubro.

Artigo 24.º

Informação privilegiada

1. Os trabalhadores, durante o exercício das suas funções, ou após suspensão ou cessação das mesmas, não podem disponibilizar nem utilizar, em proveito próprio ou de terceiros, direta ou indiretamente, as informações a que têm ou tenham tido acesso, no exercício de funções ou por causa delas, encontrando-se sujeitos a sigilo profissional e reserva nos termos previstos na legislação aplicável.
2. Sem prejuízo do disposto na lei quanto ao acesso aos documentos administrativos, qualquer informação solicitada por representantes dos meios de comunicação social e relativa à atividade desenvolvida pelo IHRU, deve ser prestada pela Direção de Estudos, Planeamento e Assessoria, sob orientação do Conselho Diretivo.

Artigo 25.º

Proibição da discriminação

1. O IHRU promove uma política de proibição de práticas de assédio no trabalho, devendo as relações entre os trabalhadores basear-se na lealdade, integridade e respeito mútuo, não sendo tolerados comportamentos discriminatórios, intimidativos, hostis ou ofensivos, no exercício de funções ou atividades ao serviço do Instituto, dentro ou fora das suas instalações.
2. O IHRU considera inadmissível qualquer forma de discriminação individual incompatível com a dignidade da pessoa humana, nomeadamente em razão da origem, etnia, sexo, convicção política ou religiosa.
3. Qualquer trabalhador, vítima de algum tipo de assédio ou de discriminação, ou que tenha assistido a comportamentos passíveis de consubstanciar a prática de assédio ou discriminação, deve apresentar participação, preferencialmente, através do formulário eletrónico disponibilizado no sítio do IHRU, identificado como "Canal de denúncias".
4. Toda a informação transmitida no âmbito das denúncias por assédio é considerada confidencial.
5. O IHRU assegura o tratamento das denúncias e a adoção de procedimentos de averiguação e resolução que garantam igualdade de tratamento e transparência perante os envolvidos.
6. O IHRU garante a proteção do denunciante e das testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio e discriminação, garantindo o seu anonimato e a confidencialidade do respetivo processo.
7. Quando se conclua que a participação é infundada e dolosamente apresentada com o intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória ou injuriosa, pode dar lugar ao apuramento de responsabilidade disciplinar e/ou criminal.

Artigo 26.º

Conflito de interesses

1. Sem prejuízo das garantias de imparcialidade previstas no CPA, os trabalhadores em exercício de funções do IHRU devem abster-se de qualquer ação ou omissão, exercida diretamente ou através de interposta pessoa, que:
 - a) Possa objetivamente ser interpretada como visando beneficiar indevidamente uma terceira pessoa, singular ou coletiva;
 - b) Origine situações ou comportamentos em que se possa, com razoabilidade, duvidar da independência no exercício das respetivas funções e da imparcialidade da sua conduta ou que possam colocar em causa a imagem ou reputação do IHRU.
2. Para efeitos do número anterior, os trabalhadores não deverão, designadamente:
 - a) Utilizar a sua posição enquanto trabalhador da instituição para, junto de outras entidades públicas ou privadas, obter qualquer tipo de vantagem para o próprio, para familiar ou amigo;
 - b) Aceitar ofertas ou benefícios fora dos casos previstos no presente Código.
3. Os trabalhadores do IHRU devem identificar e renunciar a quaisquer situações de risco potencial de conflito de interesses, nas quais exista, ou venha a existir, um interesse privado ou pessoal que possa influenciar ou comprometer, direta ou indiretamente, ou aparentar influenciar, a sua imparcialidade, objetividade e competência profissional.
4. Entende-se existir risco potencial de conflito de interesses sempre que no exercício da sua atividade os trabalhadores em exercício de funções no IHRU sejam chamados a intervir em processos ou na tomada de decisões que envolvam, direta ou indiretamente, organizações com que colaborem ou tenham colaborado, ou pessoas a que estejam ou tenham estado ligados por laços de parentesco, afinidade ou amizade.
5. Qualquer trabalhador em exercício de funções no IHRU, que se encontre perante um conflito de interesses, efetivo ou potencial, ainda que superveniente, tem o dever comunicá-lo de imediato e por escrito, através de minuta própria para o efeito, intitulada "Declaração de Conflito de Interesses", ao seu superior hierárquico e, em simultâneo, declarar-se impedido para o desempenho das funções ou desenvolvimento do trabalho para que foi designado, devendo a organização tomar as medidas necessárias para evitar, sanar ou fazer cessar o conflito em causa.

Artigo 27.º

Acumulação de funções

1. As funções públicas são, em regra, exercidas em regime de exclusividade, podendo no entanto, os trabalhadores acumular atividades, públicas ou privadas, nos termos legalmente estabelecidos na LTFP³, desde que prévia e devidamente autorizadas.
2. Os trabalhadores do IHRU, que pretendam a acumulação de funções com outras funções públicas e com funções ou atividades privadas, estão sujeitos, respetivamente, às regras previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, e devem apresentar os requerimentos conforme minuta própria para o efeito, intitulada “Pedido de acumulação de funções com outras funções públicas/privadas”, ou através da plataforma eletrónica interna.
3. A autorização para acumulação de funções públicas ou privadas, requerida pelos trabalhadores do IHRU, tem um caráter anual, devendo, independentemente do momento em que foi autorizada, ser novamente requerida sempre que se verifique uma alteração do dirigente máximo do serviço e/ou do dirigente intermédio da unidade orgânica do trabalhador.
4. Compete aos titulares de cargos dirigentes, sob pena de cessação da respetiva comissão de serviço, nos termos do respetivo estatuto, a verificação da existência de situações de acumulação de funções não autorizadas, bem como fiscalizar o cumprimento das garantias de imparcialidade no desempenho de funções públicas.

Artigo 28.º

Deteção e comunicação de corrupção e/ou fraude

1. A prática de qualquer ato ou a sua omissão, seja lícito ou ilícito, contra o recebimento ou a promessa de qualquer compensação que não seja devida, para o próprio ou para terceiro, constitui uma situação de corrupção.
2. Muito próximos da corrupção existem outros crimes, cujo objetivo é obter uma vantagem ou compensação não devida, igualmente prejudiciais ao bom funcionamento dos serviços, como sejam o suborno, o peculato, o abuso de poder, a concussão, o tráfico de influência, a participação económica em negócio e o abuso de poder.
3. Nos termos da Convenção estabelecida com base no artigo K.3 do Tratado da União Europeia, relativa à proteção dos interesses financeiros, constitui fraude lesiva dos interesses financeiros da União, em matéria de despesas, qualquer ato ou omissão intencionais relativos:

³ Artigos n.º 21 a 23º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações introduzidas pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto.

- a) À utilização ou apresentação de declarações ou de documentos falsos, inexatos ou incompletos, que tenha por efeito o recebimento ou a retenção indevida de fundos provenientes do Orçamento Geral da União Europeia ou dos orçamentos geridos pela União Europeia ou por sua conta;
 - b) À não comunicação de uma informação em violação de uma obrigação específica, que produza o mesmo efeito;
 - c) Ao desvio desses fundos para fins diferentes daqueles para que foram inicialmente concedidos.
4. Ainda de acordo com a referida Convenção, bem como com o disposto no Código Penal, constitui:
- a) Corrupção passiva, o facto de um funcionário, intencionalmente, de forma direta ou por interposta pessoa, solicitar ou aceitar vantagens de qualquer natureza, para si próprio ou para terceiros, ou aceitar promessas dessas vantagens, para que pratique ou se abstenha de praticar, em violação dos deveres do seu cargo, atos que caibam nas suas funções ou no exercício das mesmas.
 - b) Corrupção ativa, o facto de uma pessoa prometer ou dar intencionalmente, de forma direta ou por interposta pessoa, uma vantagem de qualquer natureza a um funcionário, para este ou para terceiros, para que pratique ou se abstenha de praticar, em violação dos deveres do seu cargo, atos que caibam nas suas funções ou no exercício das mesmas.
5. Sobre estas matérias importa ter presente o conteúdo do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas do IHRU, publicitado no sítio institucional do Instituto.
6. Em termos de conduta, os trabalhadores, procedendo de acordo com critérios de razoabilidade e prudência, devem informar o superior hierárquico, sempre que tomem conhecimento ou tiverem fundadas suspeitas da ocorrência de atividades de abuso de informação privilegiada, fraude ou corrupção em geral, designadamente por parte dos beneficiários dos fundos, ou de qualquer trabalhador do IHRU, conforme minuta própria para o efeito, intitulada "Comunicação de situação específica de não conformidade ou potencial fraude."
7. O trabalhador que comunicar ou impedir a realização de atividades ilícitas, não poderá ser, por esse facto, prejudicado a qualquer título.

Artigo 29.º

Proteção de dados

1. Os trabalhadores em exercício de funções no IHRU, que lidem ou tenham acesso a dados devem respeitar as disposições legais aplicáveis, relativas à proteção das pessoas singulares, no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados.

2. Os trabalhadores em exercício de funções do IHRU, não podem, nomeadamente, utilizar dados pessoais para fins ilegítimos ou comunicá-los a pessoas não autorizadas.

CAPÍTULO IV

OFERTAS INSTITUCIONAIS

Artigo 30.º

Ofertas

1. Qualquer trabalhador a exercer funções no IHRU, e por isso abrangido pelo presente Código não pode solicitar, receber ou aceitar ofertas, benefícios, dádivas, compensações ou vantagens, incluindo viagens ou hospitalidades, para si ou familiares ou quaisquer outras pessoas ou organizações com as quais se relacionem a título pessoal, empresarial ou político, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.
2. Entende-se que existe um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções públicas quando haja aceitação de bens de valor estimado superior a 150,00 €.
3. O valor das ofertas é contabilizado no cômputo de todas as ofertas por uma mesma pessoa, singular ou coletiva, no decurso de um ano civil.
4. Todas as ofertas abrangidas pelo n.º 2, que constituam ou possam ser interpretadas, pela sua recusa, como uma quebra de respeito interinstitucional, designadamente no âmbito das relações entre entidades públicas ou privadas, nacionais ou internacionais, devem ser aceites em nome do Instituto, sem prejuízo do dever de apresentação e registo previsto no artigo 32.º.

Artigo 31.º

Convite ou benefícios similares

1. Os trabalhadores do IHRU, não podem aceitar, a qualquer título, convites de pessoas singulares ou coletivas, privadas ou públicas, nacionais ou estrangeiras, para assistência ou participação em eventos sociais, institucionais ou culturais, ou outros benefícios similares, que possam condicionar a imparcialidade, a isenção e a integridade do exercício das suas funções.
2. Entende-se que existe um condicionamento da imparcialidade, da isenção e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de convites ou outros benefícios similares com valor estimado superior de 150,00 €.
3. Apenas podem ser aceites convites até ao valor máximo estimado, de 150,00 €, nos termos dos números anteriores, desde que, cumulativamente:

- a) A aceitação não condicione a imparcialidade, a isenção e a integridade do exercício de funções nos termos do n.º 1;
- b) Sejam compatíveis com a natureza institucional e com a relevância de representação própria do cargo/função que o trabalhador ocupe/desempenhe.

Artigo 32.º

Dever de entrega e registo

- 1. As ofertas dirigidas ao IHRU são registadas e entregues à Direção de Estudos, Planeamento e Assessoria (DEPA), nos termos do n.º 3 do presente artigo, independentemente do seu valor e destino final que lhe for atribuído.
- 2. As ofertas de bens materiais ou de serviços recebidas com um valor estimado superior a 150,00 €, devem ser entregues à DEPA, no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, para efeitos de registo e apreciação, quanto ao seu destino final, através de minuta própria, intitulada “Registo de ofertas”.
- 3. Compete à DEPA assegurar um registo de acesso público das ofertas, nos termos da alínea j) do n.º 1 do artigo 12.º do RGPC, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.

CAPÍTULO V

BOAS PRÁTICAS

Artigo 33.º

Boas práticas

Os trabalhadores do IHRU devem ainda observar as seguintes boas práticas de conduta no relacionamento interno e externo.

Artigo 34.º

Relações internas

- 1. Os trabalhadores do IHRU, devem manter entre si um relacionamento pautado pelo respeito pelo trabalho desenvolvido pelos colegas, a correção e urbanidade, no cumprimento dos princípios de respeito pela integridade e honestidade, obrigando-se aos seguintes deveres:
 - a) Cumprir a lei em geral, as normas internas e externas, bem como os regulamentos e diretivas em vigor;
 - b) Cumprir as instruções dos seus superiores hierárquicos e o respeito pelos canais apropriados;

- c) Não praticar qualquer tipo de discriminação, contribuindo para um clima são e de confiança, no respeito pela estrutura hierárquica, e partilhando saber e informação, de modo a cultivar o espírito de equipa;
- d) Atuar pela motivação do aumento da produtividade, pelo envolvimento e participação, colaborando proativamente, assegurando eficácia, rigor e qualidade no desempenho das suas funções.
- e) Manter e fomentar o bom relacionamento com os colegas e pessoas com as quais interajam no exercício das suas funções, sendo diligentes e cooperantes na realização do interesse público;
- f) Procurar, de forma contínua, aperfeiçoar e atualizar os seus conhecimentos, tendo em vista a manutenção ou melhoria das suas capacidades profissionais;
- g) Perante os problemas internos, assumir uma postura construtiva na resolução dos mesmos, mostrando abertura às críticas e aos pontos de vista alheios, com vista à melhoria de processos e do serviço;
- h) Não facultar informações sobre processos, de natureza sensível ou reservada, que lhes sejam confiados, mantendo o sigilo relativamente aos mesmos;
- i) Assegurar que todos os documentos importantes, comunicações/ofícios confidenciais, dossiers, etc., são retirados da secretária e guardados, quando não estão a ser utilizados, ou quando deixa o seu local de trabalho;
- j) Zelar pela conservação do património do IHRU, nomeadamente na utilização de espaços comuns, e garantir a boa utilização dos recursos ao dispor para o desempenho da sua função, reduzindo os custos de administração consequentes da sua ação e maximizando a qualidade dos resultados alcançados.

Artigo 35.º

Relações externas

1. Nas relações com entidades externas os trabalhadores do IHRU devem adotar uma conduta de isenção e equidade, demonstrando padrões elevados de profissionalismo.
2. O seu comportamento deve ainda pautar-se pela disponibilidade, eficiência, correção e cortesia, fornecendo as informações ou outros esclarecimentos de interesse justificado que lhe sejam solicitados, salvaguardando o dever de sigilo profissional.
3. Cabe aos trabalhadores garantir que a informação e esclarecimentos prestados são adequados, e assegurar que os mesmos são fornecidos de acordo com a cadeia hierárquica instituída e que são preservados os registos em matéria de arquivo. A autorização para a divulgação de

informação no interior e no exterior do IHRU, deve ser obtida de acordo com as regras internas em vigor.

4. Os trabalhadores devem prestar, pronta e atempadamente, às entidades de supervisão e de fiscalização toda a colaboração que esteja ao seu alcance, satisfazendo as solicitações que lhes forem dirigidas, facilitando o exercício das atividades de supervisão e não adotando qualquer comportamento que possa impedir o exercício das competências dessas entidades.
5. O IHRU, compromete-se, ainda, a:
 - a) Praticar todos os atos necessários à boa administração das verbas, de acordo com elevados níveis de diligência e aptidão profissional;
 - b) Praticar todos os atos necessários à boa execução dos investimentos aprovados pelo Conselho Diretivo;
 - c) Dar prevalência aos interesses assumidos pelo IHRU, junto da Estrutura de Missão Recuperar Portugal na gestão das verbas do Plano de Recuperação e Resiliência, abstendo-se de intervir em operações que possam ocasionar eventuais conflitos de interesses.
6. É proibida aos trabalhadores do IHRU a realização de diligências em nome deste, suscetíveis de violar a lei aplicável à sua atividade.

Artigo 36.º

Relacionamento com a comunicação social

1. Os trabalhadores do IHRU não estão autorizados a fornecer informações sobre quaisquer temas e procedimentos que estejam em análise no Instituto, e devem abster-se de exprimir publicamente, incluindo em redes sociais, opiniões, comentários ou pareceres sobre assuntos específicos sobre os quais o IHRU, por intermédio dos seus órgãos próprios, se deva pronunciar, sem estarem devidamente autorizados pelo Conselho Diretivo.
2. Caso o Conselho Diretivo conceda autorização, os trabalhadores do IHRU, ao interagirem com a comunicação social e redes sociais, devem pautar-se pelos princípios estabelecidos no artigo 3.º do presente Código.

Artigo 37.º

Responsabilidade pela implementação do Código

1. Todos os níveis de liderança assumem a responsabilidade de dar o exemplo na aplicação dos princípios éticos e normas de conduta constantes deste código.

2. Os órgãos do IHRU intervêm na implementação e atualização deste Código, de acordo com a sua competência, designadamente:
 - a) Promovendo iniciativas de sensibilização e aprofundamento ético;
 - b) Valorizando e reconhecendo os comportamentos éticos;
 - c) Intervindo, de forma geral ou individual, quando seja necessário, para prevenir ou minimizar desvios éticos e deontológicos que cheguem ao seu conhecimento.
3. Os trabalhadores comprometem-se com os princípios e comportamentos previstos neste Código e incorporam-nos no seu trabalho diário e no relacionamento com colegas, superiores e subordinados.

Artigo 38.º

Incumprimento

1. O incumprimento do disposto no presente Código pode, verificados que sejam os respetivos pressupostos legais, dar origem ao apuramento:
 - a) De responsabilidade disciplinar e à aplicação das sanções de repreensão escrita, multa, suspensão, despedimento disciplinar ou demissão e ainda, para os titulares de cargos dirigentes e equiparados, à sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, nos termos previstos nos artigos 176.º a 240.º da LTFP.
 - b) De responsabilidade criminal, designadamente em matéria de corrupção e infrações conexas, incluindo os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevida de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência e branqueamento, previstos no Código Penal, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual, e na Lei n.º 34/87, de 16 de julho, na sua redação atual, punidos com pena de prisão e/ou multa.
2. Por cada infração será elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar, nomeadamente no âmbito do sistema de controlo interno implementado, conforme estabelecido no n.º 3 do artigo 7.º do RGPC, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.

CAPÍTULO VI

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 39.º

Revisão

O presente Código deve ser revisto no período de três anos, ou sempre que se verifiquem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão, nomeadamente, por motivos de alterações nas atribuições ou na estrutura orgânica do Instituto.

Artigo 40.º

Publicitação e entrada em vigor

1. O Código de Ética e de Conduta será divulgado a todos os trabalhadores e sujeito a publicação no Diário da República, nos termos do artigo 139.º da Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na versão atual, assim como no sítio Institucional IHRU.
2. Os trabalhadores do IHRU estão vinculados ao disposto no presente Código, devendo comprometer-se com o seu cumprimento, mediante declaração individualizada de aceitação e compromisso, conforme minuta própria para o efeito, intitulada “Declaração de aceitação e compromisso”.
3. Os novos trabalhadores do IHRU, no momento da admissão ou de reinício de funções, procedem à assinatura da “Declaração de Aceitação e de Compromisso”, que atesta a tomada de conhecimento do seu conteúdo e o compromisso, quanto aos princípios e normas definidos no presente Código.
4. Todas as minutas a serem utilizadas no IHRU, no âmbito do presente Código, são aprovadas pelo Conselho Diretivo, e divulgadas aos trabalhadores, através de Circular interna.

Anexo I – Quadro de infrações disciplinares do setor público e correspondente quadro sancionatório (conforme guia n.º 1/2023, de setembro, do MENAC)

QUADRO DE INFRAÇÕES DISCIPLINARES NO SETOR PÚBLICO		
Violação dos deveres dos trabalhadores em funções públicas, designadamente aqueles a que se refere o art.º 73º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho) – aos quais podem / devem ser acrescentados os deveres especiais de cada função / instituição, quando existam		
Deveres gerais		
Deveres	Definição legal e quadro punitivo	Exemplos ilustrativos de situações práticas
Prossecução do interesse público	Respeito pela Constituição, pelas leis e pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos	Atuar de forma deliberada, por ação ou omissão, contra a lei, as normas e os deveres funcionais
Isenção	Não retirar vantagens, diretas ou indiretas, pecuniárias ou outras, para si ou para terceiro, das funções que exerce	Receber subornos no exercício de funções, ou apropriar-se de bens ou valores da entidade na qual se exercem funções
Imparcialidade	Desempenhar as funções com equidistância relativamente aos interesses com que seja confrontado, sem discriminar positiva ou negativamente qualquer deles, na perspetiva do respeito pela igualdade dos cidadãos	Operar num procedimento de modo a privilegiar ou beneficiar determinados interesses processuais em detrimento de outros
Informação	Prestar ao cidadão, nos termos legais, a informação que seja solicitada, com ressalva daquela que, naqueles termos, não deva ser divulgada	Recusar prestar informações sobre procedimentos aos interessados ou aos cidadãos em geral quando não haja impedimento legal que o justifique
Zelo	Conhecer e aplicar as normas legais e regulamentares e as ordens e instruções dos superiores hierárquicos, bem como exercer as funções de acordo com os objetivos que tenham sido fixados e utilizando as competências que tenham sido consideradas adequadas	Desrespeitar ou não cumprir as normas que tem de assegurar, ou instruções legítimas dos superiores hierárquicos
Obediência	Acatar e cumprir as ordens dos legítimos superiores hierárquicos, dadas em objeto de serviço e com a forma legal	Incumprir ou desrespeitar uma ordem legítima do superior hierárquico
Lealdade	Desempenhar as funções com subordinação aos objetivos do órgão ou serviço	Tomar decisões contrárias aos objetivos da organização
Correção	Tratar com respeito os utentes dos órgãos ou serviços e os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos	Adotar condutas e atitudes desrespeitosas no relacionamento com os utentes, com os colegas de trabalho ou com as chefias e os dirigentes
Assiduidade e pontualidade	Comparecer ao serviço regular e continuamente e nas horas que estejam designadas	Não estar no local de trabalho nos dias e horas determinados sem apresentar uma explicação legítima as situações de ausência

Quadro de sanções legalmente previstas para a violação dos deveres (art.ºs 180º e 181º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas)

Artigo 180.º

Escala das sanções disciplinares

1 - As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores em funções públicas pelas infrações que cometam são as seguintes:

a) Repreensão escrita

b) Multa;

c) Suspensão;

d) Despedimento disciplinar ou demissão.

2 - Aos titulares de cargos dirigentes e equiparados é aplicável a sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, a título principal ou acessório.

3 - Não pode ser aplicada mais de uma sanção disciplinar por cada infração, pelas infrações acumuladas que sejam apreciadas num único processo ou pelas infrações apreciadas em processos apensados.

4 - As sanções disciplinares são registadas no processo individual do trabalhador.

Artigo 181.º

Caracterização das sanções disciplinares

1 - A sanção de repreensão escrita consiste em mero reparo pela irregularidade praticada.

2 - A sanção de multa é fixada em quantia certa e não pode exceder o valor correspondente a seis remunerações base diárias por cada infração e um valor total correspondente à remuneração base de 90 dias por ano.

3 - A sanção de suspensão consiste no afastamento completo do trabalhador do órgão ou serviço durante o período da sanção.

4 - A sanção de suspensão varia entre 20 e 90 dias por cada infração, num máximo de 240 dias por ano.

5 - A sanção de despedimento disciplinar consiste no afastamento definitivo do órgão ou serviço do trabalhador com contrato de trabalho em funções públicas, cessando o vínculo de emprego público.

6 - A sanção de demissão consiste no afastamento definitivo do órgão ou serviço do trabalhador nomeado, cessando o vínculo de emprego público.

7 - A sanção de cessação da comissão de serviço consiste na cessação compulsiva do exercício de cargo dirigente ou equiparado.

Anexo II – Tipologias criminais previstas no RGPC e correspondente quadro sancionatório (conforme guia n.º 1/2023, de setembro, do MENAC)

A tipologia criminal prevista no RGPC inclui diversos âmbitos e determinadas especificidades funcionais, que se incluem nas diversas grelhas deste Anexo.

As entidades e organizações destinatárias do RGPC devem considerar sobretudo as componentes que mais se relacionem com a sua natureza e funções.

QUADRO DOS CRIMES DO ÂMBITO DO REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO previstos no art.º 3º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro		
Crimes previstos pelo Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março (Código Penal) com as subsequentes alterações Aplicável a funcionários e trabalhadores de entidades e organizações do setor público, de natureza pública ou que, de algum modo, exerçam atividades, no todo ou em parte, que sirvam o interesse público ou que beneficiem de apoios públicos (ver no final da tabela a norma interpretativa sobre o conceito de funcionário para efeito de aplicação da lei penal)		
Crime	Definição legal e quadro punitivo	Exemplos ilustrativos de situações práticas
Recebimento e oferta indevidos de vantagem (art.º 372º)	<i>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.</i> <i>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.</i> <i>3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.</i>	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, solicita ou recebe de outra pessoa, direta ou indiretamente, um bem patrimonial ou financeiro que não lhe é devido e que é suscetível de condicionar os seus deveres de integridade e isenção
Corrupção (art.º 373º)	<i>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 missão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos.</i> <i>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.</i>	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização solicita ou recebe um suborno, ou a sua promessa, em troca de tomar uma decisão, no âmbito das suas funções, que beneficie indevidamente quem o subornou

Peculato (art.º 375º)	<i>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.</i> <i>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.</i> <i>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.</i>	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se apropria de bens ou valores patrimoniais pertencentes à organização onde exerce funções
Peculato de uso (art.º 376º)	<i>- 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.</i> <i>2 - Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afectado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.</i>	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização utiliza em seu favor, ou autoriza a que terceiros o façam, bens patrimoniais, equipamentos ou valores, materiais ou financeiros, pertencentes à organização onde exercem funções ou que se encontram à sua guarda
Participação económica em negócio (art.º 377º)	<i>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.</i> <i>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.</i>	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, toma decisões que beneficiem um determinado interesse particular, do próprio ou de terceiro, lesando o interesse ou provocando prejuízos para a organização ou entidade

	<i>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.</i>	
Concussão (art.º 379º)	<i>1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de fato delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</i> <i>2 - Se o fato for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</i>	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, se apropria de um valor ou bem patrimonial que não seja devido, e cuja existência decorra de um erro circunstancial ou que tenha sido por si deliberadamente induzido
Abuso de poder (art.º 382º)	<i>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.</i>	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se prevalece do poder funcional de que dispõe para satisfação indevida de interesses próprios ou de terceiros
Tráfico de influência (art.º 335º)	<i>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.</i> <i>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)</i>	Quando alguém solicitar ou receber um bem ou valor material ou financeiro em troca de mover as suas influências junto de uma entidade ou serviço público tendo em vista um determinado propósito ilícito dessa entidade ou serviço

	<i>Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa;</i> <i>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.</i>	
Branqueamento (art.º 368º A)	1 - ... 2 - ... 3 - <i>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.</i> 4 - <i>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.</i> 5 - <i>Incorre ainda na mesma pena quem, não sendo autor do fato ilícito típico de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade.</i> 6 - ...	Quando alguém procede de modo intencional para ocultar a origem ilícita de bens e valores patrimoniais, financeiros ou materiais
Norma interpretativa do conceito de funcionário para efeito de aplicação da lei penal		
Artigo 386.º Conceito de funcionário 1 - <i>Para efeito da lei penal, a expressão funcionário abrange:</i> a) <i>O empregado público civil e o militar;</i> b) <i>Quem desempenhe cargo público em virtude de vínculo especial;</i> c) <i>Quem, mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, tiver sido chamado a desempenhar ou a participar no desempenho de uma atividade compreendida na função pública administrativa ou jurisdicional;</i>		

- d) Os juízes do Tribunal Constitucional, os juízes do Tribunal de Contas, os magistrados judiciais, os magistrados do Ministério Público, o Procurador-Geral da República, o Provedor de Justiça, os membros do Conselho Superior da Magistratura, os membros do Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais e os membros do Conselho Superior do Ministério Público;*
- e) O árbitro, o jurado, o perito, o técnico que auxilie o tribunal em inspeção judicial, o tradutor, o intérprete e o mediador;*
- f) O notário;*
- g) Quem, mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, desempenhar ou participar no desempenho de função pública administrativa ou exercer funções de autoridade em pessoa coletiva de utilidade pública, incluindo as instituições particulares de solidariedade social; e*
- h) Quem desempenhe ou participe no desempenho de funções públicas em associação pública.*
- 2 - Ao funcionário são equiparados os membros de órgão de gestão ou administração ou órgão fiscal e os trabalhadores de empresas públicas, nacionalizadas, de capitais públicos ou com participação maioritária de capital público e ainda de empresas concessionárias de serviços públicos, sendo que no caso das empresas com participação igual ou minoritária de capitais públicos, são equiparados a funcionários os titulares de órgão de gestão ou administração designados pelo Estado ou por outro ente público.*
- 3 - São ainda equiparados ao funcionário, para efeitos do disposto nos artigos 335.º e 372.º a 374.º:*
- a) Os magistrados, funcionários, agentes e equiparados de organizações de direito internacional público, independentemente da nacionalidade e residência;*
- b) Os funcionários nacionais de outros Estados;*
- c) Todos os que exerçam funções idênticas às descritas no n.º 1 no âmbito de qualquer organização internacional de direito público de que Portugal seja membro;*
- d) Os magistrados e funcionários de tribunais internacionais, desde que Portugal tenha declarado aceitar a competência desses tribunais;*
- e) Todos os que exerçam funções no âmbito de procedimentos de resolução extrajudicial de conflitos, independentemente da nacionalidade e residência;*
- f) Os jurados e árbitros nacionais de outros Estados.*
- 4 - A equiparação a funcionário, para efeito da lei penal, de quem desempenhe funções políticas é regulada por lei especial.*