

# Código de Conduta

## TEIFIL EMPRESA DE CONSTRUÇÃO CIVIL, LIMITADA

(Artigo 7.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção)

sede social e escritório                      head office

---

Edifício Arcadas de São João 1º andar, fracção AZ  
Avenida dos Descobrimentos, Areias de São João  
8200-260 ALBUFEIRA

GPS 37°5'40.73"N 8°13'51.07"W

endereço postal                                      po box

---

Apartado 2185, Cerro da Alagoa,  
8201-917 ALBUFEIRA – PORTUGAL

contacto    contact

---

[info@teifil.pt](mailto:info@teifil.pt)

t (+351) 289 587 474

chamada p/ a rede fixa nacional  
*call to the national fixed network*



**TEIFIL**

	#
<b>Introdução</b>	<b>03</b>
<b>Parte I</b>	<b>04</b>
<b>Identificação e descrição dos valores éticos e princípios de acção da TEIFIL, LIMITADA</b>	<b>04</b>
1. Objecto	04
2. Âmbito de Aplicação	05
3. Enquadramento Ético da Actividade	06
3.1. Princípios Éticos	06
3.2. Aplicação Específica dos Princípios Éticos	07
3.2.1. Direitos Humanos, Não Discriminação e Igualdade de Oportunidades	07
3.2.2. Corrupção e Suborno	08
3.2.3. Recebimento de Presentes	08
3.2.4. Ambiente e Sustentabilidade	08
3.2.5. Clientes, Fornecedores e outros Parceiros Comerciais	09
3.2.6. Preservação e Racionalização de Activos e Fundos	09
<b>Parte II</b>	<b>10</b>
<b>Condutas Expectáveis e Deveres de Cuidado</b>	<b>10</b>
4. Regras de Conduta e Actuação	10
5. Incumprimento do Código de Conduta	11
6. Relatório de Infrações por Incumprimento do Código de Conduta	11
<b>Parte III</b>	<b>12</b>
<b>Aplicabilidade temporal e divulgação do Código de Conduta TEIFIL</b>	<b>12</b>
7. Aprovação, Implementação, Divulgação e Entrada em Vigor	12
8. Conteúdo e Revisão	13
<b>Anexo I</b>	<b>14</b>
<b>Anexo II</b>	<b>17</b>

O Regime geral de prevenção da corrupção (RGPC), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, concretiza, normativamente, a proposta de criação de um regime geral de prevenção da corrupção, determinando a implementação de um programa de cumprimento normativo (PCN) que deverá incluir um plano de prevenção ou gestão de riscos de corrupção e infrações conexas (PPR) um Código de Conduta (CC), um Programa de Formação e Comunicação (PFC), um Canal de Denúncia (CD) e a designação de um Responsável pelo cumprimento normativo que garanta e controle a aplicação do PCN.

Prevê ainda a implementação de sistemas de controlo interno que assegurem a efectividade dos instrumentos integrantes do programa de cumprimento normativo, bem como a transparência e imparcialidade de procedimentos e decisões por parte dos seus destinatários.

A TEIFIL, EMPRESA DE CONSTRUÇÃO CIVIL, LIMITADA., (adiante abreviadamente referida como “TEIFIL” ou “empresa”) está sujeita ao normativo de prevenção da corrupção e em seu cumprimento adopta as regras e procedimentos nele constantes. No âmbito do programa de cumprimento normativo, a TEIFIL, adopta o presente Código de Conduta.

## 1. Objecto

O presente Código de Conduta tem por objecto e objectivo, estabelecer o conjunto de princípios, valores e regras de actuação da TEIFIL em matéria de ética profissional, tendo em consideração as normas penais referentes à corrupção e às infracções conexas e os riscos de exposição a estes crimes.

O Código de Conduta visa cumprir o previsto no artigo 7.º do Anexo a que se refere a alínea b) do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de Dezembro, que aprova o Regime Geral da Prevenção da Corrupção.

Neste contexto, o presente Código de Conduta identifica os valores e princípios éticos estruturantes que norteiam a actuação da TEIFIL e estabelece as bases de um modelo comportamental empresarial e comercial coerente, responsável, transparente e cumpridor da legislação.

O Código de Conduta TEIFIL define ainda os deveres e regras gerais de natureza ética que devem nortear a conduta de todos os que exercem funções na TEIFIL, perante si próprios, perante os que são destinatários da sua actividade ou com os quais, de algum modo, lidam ou interagem no âmbito da sua prática empresarial, bem como perante os cidadãos e a sociedade em geral.

O Código de Conduta TEIFIL não se substitui a outras normas em vigor e pretende reflectir o compromisso de todos os que por ele são abrangidos na defesa dos princípios e valores fundamentais nele estabelecidos.

## 2. Âmbito de aplicação

O Código de Conduta TEIFIL aplica-se:

- a. aos funcionários de qualquer área de actividade e categoria profissional, independentemente do vínculo jurídico, posicionamento hierárquico e/ou funcional e local onde desenvolvem a sua actividade (também referidos como “colaboradores”); Se, dirigido especificamente àqueles que com a TEIFIL tenham um vínculo contratual laboral (contrato de trabalho), são os mesmos identificados como “trabalhadores”;
- b. aos seus membros dirigentes de topo, de acordo com a sua estrutura organizacional;
- c. aos seus membros dos órgãos sociais;
- d. aos seus clientes, ou seja, às pessoas singulares e colectivas a quem a TEIFIL presta serviços;
- e. aos seus fornecedores, compreendendo todas as pessoas singulares ou colectivas que prestam serviços ou fornecem bens ou produtos à TEIFIL, o que abrange os subempreiteiros, empresas de trabalho temporário, auditores, empresas de contabilidade e outros;
- f. às “partes interessadas”, noção que agrupa todas as pessoas singulares ou colectivas que, em qualquer momento ou por qualquer motivo, interagem com a TEIFIL e podem ser afectadas pela sua conduta ética na esfera empresarial, institucional ou de cidadania da sua actuação, abrangendo de forma genérica colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros e membros da comunidade.

## 3. Enquadramento ético da actividade

### 3.1. Princípios éticos

No exercício da sua actividade, a TEIFIL e os seus funcionários actuam em conformidade e no estrito cumprimento dos valores e princípios éticos definidores de uma cultura empresarial de integridade, com especial destaque para os seguintes:

- **Princípio da Igualdade e não Discriminação** - A TEIFIL e os seus funcionários não adoptam comportamentos discriminatórios que sejam incompatíveis com a dignidade da pessoa humana, nomeadamente em razão da ascendência, raça, género, língua, religião, origem étnica, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual, dentro da TEIFIL ou com quaisquer clientes, fornecedores ou partes interessadas com as quais se relacionam. São totalmente repudiados quaisquer comportamentos, sejam eles de carácter explícito e ameaçador ou percebidos como abusivos, nomeadamente o assédio sexual ou moral.
- **Princípio da Honestidade e Integridade** – A TEIFIL e os seus funcionários regem-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter;
- **Princípio da Justiça e da Imparcialidade** – A TEIFIL e os seus funcionários tratam de forma justa e imparcial toda a cadeia de gestão, colegas, clientes, fornecedores e partes interessadas;
- **Princípio da Lealdade** - A TEIFIL e os seus funcionários agem de forma leal, solidária e cooperante e abstêm-se de praticar comportamentos que prejudiquem a sua reputação individual ou a da TEIFIL, pautando a sua actividade pela subordinação aos objectivos, valores e posições da TEIFIL, empenhando-se na salvaguarda do prestígio e imagem da organização;
- **Princípio da Integridade** - A TEIFIL e os seus funcionários regem-se de acordo com critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter;
- **Princípio da Transparência e do Sigilo** - A TEIFIL e os seus funcionários explicam de forma clara e transparente as decisões e comportamentos que assumem, com o limite do dever de sigilo a que estão sujeitos e que os impeça de divulgar informação sobre os assuntos da empresa, seus clientes e fornecedores, só podendo divulgar informação se fôr do interesse da TEIFIL ou caso sejam expressamente autorizados para tal.
- **Princípio da Competência e Responsabilidade** - A TEIFIL e os seus funcionários agem de forma responsável e competente, dedicada e crítica e assumem o compromisso de actuar com empenho e responsabilidade pelas suas decisões;
- **Princípio da Isenção** - A TEIFIL e os seus funcionários agem de forma isenta e imparcial, repudiando pressões que possam comprometer o exercício íntegro e objectivo das suas funções e abstendo-se de praticar qualquer acto passível de configurar um conflito de interesses, declarando impedimentos e incompatibilidades nos termos e condições da legislação em vigor;

- **Princípio da Probidade e Dignidade** - A TEIFIL e os seus funcionários comunicam, nomeadamente nas redes sociais, de forma consciente e responsável, não divulgando informação a que têm acesso por força das suas funções e não publicando conteúdos que possam causar dano à imagem e ao bom nome da TEIFIL.
- **Princípio da Responsabilidade Social** - A TEIFIL e os seus funcionários evitam, sempre que possível, que a sua acção cause impacto negativo na sociedade e no meio ambiente, contribuindo para o desenvolvimento sustentável e bem-estar da comunidade.
- **Princípio da Valorização Profissional** - A TEIFIL e os seus funcionários assumem um papel activo no desenvolvimento e valorização da organização e individual, nomeadamente através da obtenção de novas competências conseguidas pela frequência de acções de formação propostas pela TEIFIL;
- **Princípio da Preservação e da Racionalização** - A TEIFIL e os seus funcionários comprometem-se a zelar pela conservação do património e recursos da TEIFIL, pela manutenção dos equipamentos e de outros dispositivos que lhes sejam atribuídos para o exercício das suas funções.

## 3.2. Aplicação Específica dos Princípios Éticos

Em cumprimento específico dos princípios éticos acima elencados, a TEIFIL dá especial importância às seguintes práticas:

### 3.2.1. Aplicação Específica dos Princípios Éticos

- A TEIFIL respeita e cumpre os diplomas legais que consagram os direitos humanos fundamentais e universais previstos em Convenções e Tratados, designadamente, a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas e a Organização Internacional do Trabalho;
- A TEIFIL tem uma política de tolerância zero quanto às formas modernas de escravatura, ao trabalho infantil e ao tráfico de seres humanos;
- A TEIFIL aplica os princípios da não discriminação em função da raça, género, orientação sexual, credo, estado civil, deficiência física, opinião política, origem social ou associação sindical e garante igualdade de oportunidades e todos os colaboradores;
- A TEIFIL não sujeita os seus colaboradores a coacção moral ou psicológica e a quaisquer actos de violência psicológica que perturbem a sua integridade moral, designadamente insultos, ameaças ou invasão de privacidade.

### 3.2.2. Corrupção e Suborno

- A TEIFIL proíbe todas e quaisquer práticas de corrupção, nas formas activa e passiva, por actos ou por omissão, diretamente ou através de terceiros, uma vez que consubstanciam a prática de crimes e condicionam os deveres de isenção, transparência e integridade;
- Os colaboradores estão proibidos de praticar corrupção sob a forma ativa e de solicitar, aceitar, oferecer, fornecer ou autorizar subornos de qualquer natureza e valor.

### 3.2.3. Recebimento de Presentes

- A TEIFIL e os seus colaboradores não podem aceitar qualquer oferta que seja efetuada com o intuito de influenciar a conduta da empresa, tendo um especial dever de cuidado na avaliação da susceptibilidade de tais ofertas poderem condicionar, de imediato ou no futuro, os deveres de isenção, transparência e integridade;
- É permitido dar e receber presentes de valor simbólico em contexto de hospitalidade ou entretenimento dos clientes da TEIFIL;
- É proibida a aceitação de presentes por via do pagamento de despesas pessoais;
- Como medida de reforço e aprofundamento da confiança e da transparência, todas as ofertas aceites pelos membros dos órgãos sociais e pelos colaboradores devem ser comunicadas à TEIFIL e constar de um registo próprio.

### 3.2.4. Ambiente e Sustentabilidade

- A TEIFIL assume o compromisso de procurar reduzir, tanto quanto possível, a pegada ambiental da sua atividade;
- Assume também o compromisso de procurar as soluções mais sustentáveis para o meio ambiente nos seus processos de decisão, numa atitude de responsabilidade e solidariedade com as gerações futuras;
- Assume ainda o compromisso de contribuir para a maior utilização de energias renováveis, reutilização de materiais e procurar soluções mais sustentáveis.

### 3.2.5. Clientes, Fornecedores e outros Parceiros Comerciais

- A TEIFIL conta com os seus clientes, fornecedores e parceiros comerciais em geral para partilharem o seu compromisso com o cumprimento dos princípios estabelecidos no Código de Conduta e com os objetivos de qualidade e cumprimento das regras em vigor na empresa;
- A TEIFIL divulga o Código de Conduta junto dos seus clientes, fornecedores e parceiros comerciais em geral e não manterá relações comerciais com aqueles que não o cumprirem;
- A TEIFIL implementa uma cultura organizacional de respeito, cooperação, confiança, cordialidade, correcção, civilidade, lealdade, transparência, integridade e profissionalismo nas relações funcionais que estabelece com clientes, fornecedores e outros parceiros comerciais.

### 3.2.6. Preservação e Racionalização de Activos e Fundos

- Os colaboradores da TEIFIL protegem os equipamentos, instalações, maquinaria, veículos e materiais de qualquer natureza da TEIFIL e asseguram que são utilizados de forma eficiente e exclusivamente para fins empresariais legítimos. Evitam ainda roubo, danos patrimoniais, ou utilizações indevidas dos bens da TEIFIL;
- Os colaboradores são responsáveis pela utilização criteriosa dos bens e materiais inerentes à sua atividade, utilizando-os de forma consciente e não permitindo a sua utilização por terceiros;
- Os colaboradores são responsáveis pela rigorosa gestão das quantias e fundos colocados à sua disposição no âmbito do exercício das suas funções;

## 4. Regras de Conduta e Actuação

Todos os funcionários e membros dos órgãos sociais da TEIFIL estão vinculados às seguintes regras de conduta:

- a. Apresentar queixa sobre comportamentos que possam consubstanciar corrupção ou infrações conexas, através do canal de denúncias ou junto da entidade competente;
- b. Agir e relacionar-se com a administração pública de acordo com as regras da boa-fé e da melhor colaboração;
- c. Prestar, com rapidez, cortesia e diligência, a melhor colaboração às entidades da Administração Pública sempre que a solicitem;
- d. Adotar uma atitude proactiva tendo em vista o tratamento célere e eficaz das solicitações;
- e. Respeitar as disposições legais relativas à protecção dos dados pessoais (RGPD);
- f. Recusar qualquer presente ou outro benefício que não seja de valor simbólico e oferecido em contexto de hospitalidade ou entretenimento dos clientes da empresa;
- g. Honrar os compromissos contratuais e diligenciar no sentido do cumprimento dos contratos;
- h. Assegurar a independência dos interesses da TEIFIL em relação aos interesses pessoais, de familiares ou amigos;
- i. Utilizar, adequada, racional e eficientemente, todo o material e equipamento da TEIFIL no cumprimento da sua missão e objetivos, abstendo-se da sua utilização abusiva, para proveito pessoal ou de terceiros;
- j. Participar regularmente em acções de formação preventivas sobre fraude, corrupção e infracções conexas;
- k. Estar atento na detecção e combater activamente a fraude, a corrupção, o branqueamento de capitais, o tráfico de influências, a apropriação ilegítima de bens, a administração danosa, o peculato, a participação económica em negócio, o abuso de poder, a obtenção ou a utilização ilícita de informação privilegiada;
- l. Não apresentar declarações ou documentos falsos, desviar fundos, fazer pagamentos indevidos, oferecer presentes indevidos ou solicitar favores;
- m. Prestar toda colaboração solicitada no âmbito de inquéritos e averiguações, para esclarecimento sobre suspeitas ou factos comunicados;
- n. Informar o superior hierárquico ou, em função do caso e da natureza, outras entidades competentes, sempre que surjam suspeitas fundadas sobre o uso de informação privilegiada, fraude, infracções ou corrupção em geral;
- o. Ter uma conduta informática cautelosa e atenta às tentativas de fraude e pirataria informática, sendo especialmente proibida a partilha de passwords de acesso aos sistemas informáticos e plataformas de informação da TEIFIL;

p. Não utilizar as contas de endereço eletrónico da TEIFIL ou criadas para a utilização profissional dos colaboradores para questões e assuntos de natureza pessoal ou particular;

q. Prestar toda a colaboração a todas as entidades fiscalizadoras, reguladoras, policiais e judiciais, facultando as informações e elementos que forem solicitados, no domínio das suas atribuições e competências.

## 5. Incumprimento do Código de Conduta

O incumprimento deste Código de Conduta por parte dos trabalhadores da TEIFIL, constitui ilícito disciplinar, sendo aplicáveis as sanções disciplinares previstas no artigo 328.º do Código do Trabalho que, em função da gravidade e grau de culpa do trabalhador, poderão ir da repreensão ao despedimento com justa causa.

Adicionalmente, e em caso de o acto em causa poder configurar a prática de um crime de corrupção ou uma infração conexa, será dado conhecimento às competentes autoridades judiciais, podendo ser aplicadas as sanções criminais correspondentes.

O quadro legal da prática de corrupção e infracções conexas abrange os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevida de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, previstos no Código Penal.

O quadro de infracções disciplinares e o correspondente quadro sancionatório está explicitado no **Anexo 1** ao Código de Conduta, acrescido de exemplos ilustrativos de situações práticas para melhor compreensão do mesmo.

O quadro de tipologias criminais previstas no RGPC e o correspondente quadro sancionatório, está explicitado no **Anexo 2** ao Código de Conduta.

## 6. Relatório de Infracções por Incumprimento do Código de Conduta

Por cada infracção ao presente Código de Conduta é elaborado um relatório com a seguinte estrutura:

- facticidade circunstancial detectada;
- identificação das regras violadas;
- sanção aplicada;
- medidas correctivas adoptadas ou a adoptar.

## 7. Aprovação, Implementação, Divulgação e Entrada em Vigor

O Código de Conduta TEIFIL foi aprovado e é adoptado pelos seus órgãos sociais.

O Código de Conduta TEIFIL é comunicado interna e externamente através de, respectivamente:

- Divulgação junto de todos os colaboradores através do seu endereço de email profissional ou entrega de documento em suporte de papel, neste caso, devidamente protocolado;
- Publicitação na página da internet da TEIFIL, em [www.teifil.pt](http://www.teifil.pt)

O Código de Conduta TEIFIL é ainda submetido, na plataforma eletrónica do MENAC.

O Código de Conduta TEIFIL entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação na sua página da internet e na data da sua divulgação junto dos seus colaboradores.

Todos os indivíduos ou pessoas colectivas abrangidas pela aplicação do Código de Conduta TEIFIL, devem cumprir o e aplicar os seus princípios e valores.

Aos destinatários, quadros dirigentes e trabalhadores será dada formação sobre o conteúdo do Código de Conduta TEIFIL, seus dirigentes e trabalhadores, com vista a que estes conheçam e compreendam as políticas e procedimentos de prevenção da corrupção e infracções conexas implementados, tendo em conta a diferente exposição dos dirigentes e trabalhadores aos riscos identificados.

## 8. Conteúdo e Revisão

O Código de Conduta TEIFIL, contém 2 (dois) Anexos que dele fazem parte integrante e será revisto a cada três anos ou sempre que se verificarem alterações nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária da Empresa que o justifiquem.

- **Anexo 1** Quadro de Infrações Disciplinares e Correspondente Quadro Sancionatório retirado do Guia n.º 1/2023-setembro, MENAC-Instrumentos do regime geral de prevenção da corrupção (ANEXO 2, pág. 38)
- **Anexo 2** Quadro das tipologias criminais e correspondente quadro sancionatório retirado do Guia n.º 1/2023-setembro, MENAC-Instrumentos do regime geral de prevenção da corrupção (ANEXO 3, págs. 39 a 41)

Albufeira, 12 de Fevereiro de 2025

A Gerência,

# Anexo 1

Quadro de infracções  
disciplinares para  
o sector privado  
e correspondente  
quadro sancionatório

## Quadro de Infracções Disciplinares no Sector Privado

Violação dos deveres previstos no art.º 128º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, com as subsequentes alterações)

### Artigo 128.º Deveres do trabalhador

1. Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:
  - a. Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
  - b. Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
  - c. Realizar o trabalho com zelo e diligência;
  - d. Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
  - e. Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
  - f. Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
  - g. Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
  - h. Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
  - i. Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
  - j. Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
2. O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

## Quadro de sanções disciplinares legalmente previstas para a violação dos deveres

### Artigo 328.º Sanções disciplinares

1. No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:
  - a. Repreensão;
  - b. Repreensão registada;
  - c. Sanção pecuniária;
  - d. Perda de dias de férias;
  - e. Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
  - f. Despedimento sem indemnização ou compensação.
2. O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.
3. A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:
  - a. As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
  - b. A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;
  - c. A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.
4. Sempre que o justificarem as especiais condições de trabalho, os limites estabelecidos nas alíneas a) e c) do número anterior podem ser elevados até ao dobro por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
5. A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.
6. Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 3 ou 4.

# Anexo 2

Tipologias criminais  
previstas no RGPC  
e correspondente  
quadro sancionatório

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

## 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 a subsequentes alterações Aplicável a funcionários e trabalhadores de entidades e organizações do sector público, de natureza pública ou que, de algum modo, exerçam actividades, 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
<b>Corrupção</b> (art.º 373º)	<ol style="list-style-type: none"> <li>O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer acto ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos.</li> <li>Se o acto ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.</li> </ol>	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
<b>Recebimento e oferta indevidos de vantagem</b> (art.º 372º)	<ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>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.</li> <li>Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.</li> </ol>	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, solicita ou recebe de outra pessoa, directa ou indirectamente, um bem patrimonial ou financeiro que não lhe é devido e que é susceptível de condicionar os seus deveres de integridade e isenção
<b>Peculato</b> (art.º 375º)	<ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>Se os valores ou objectos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.</li> <li>Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objectos referidos no n.º 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</li> </ol>	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se apropria de bens ou valores patrimoniais pertencentes à organização onde exerce funções

CRIME	DEFINIÇÃO LEGAL E QUADRO PUNITIVO	EXEMPLOS ILUSTRATIVOS DE SITUAÇÕES PRÁTICAS
<b>Peculato de uso</b> (art.º 376º)	<ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>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.</li> </ol>	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
<b>Participação económica em negócio</b> (art.º 377º)	<ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>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.</li> <li>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.</li> </ol>	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
<b>Concussão</b> (art.º 379º)	<ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>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.</li> </ol>	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
<b>Abuso de poder</b> (art.º 382º)	<ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ol>	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
<b>Tráfico de influência</b> (art.º 335º)	<ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>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.</li> </ol>	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
<b>Branqueamento</b> (art.º 368º A)	<ol style="list-style-type: none"> <li>...</li> <li>...</li> <li>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.</li> <li>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.</li> <li>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.</li> <li>...</li> </ol>	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. Para efeito da lei penal, a expressão funcionário abrange:

a. O empregado público civil e o militar;

b. Quem desempenhe cargo público em virtude de vínculo especial;

c. Quem, mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, tiver sido chamado a desempenhar ou a participar no desempenho de uma atividade compreendida na função pública administrativa ou jurisdicional;

d. Os 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 colectiva 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.

# TEIFIL

## EMPRESA DE CONSTRUÇÃO CIVIL, LIMITADA



CRP	Capital Social
<b>ALBUFEIRA</b>	<b>€250.000,00</b> (duzentos e cinquenta mil Euros)

IMPIC	NIF / CAE
<b>34058 - PUB</b>	<b>504 004 972</b> 41200 e 68100 (rev 4)

sede social e escritório	head office
<b>Edifício Arcadas de São João 1º andar, fracção AZ</b> <b>Avenida dos Descobrimentos, Areias de São João</b> <b>8200-260 ALBUFEIRA</b> <b>GPS 37°5'40.73"N 8°13'51.07"W</b>	

endereço postal	po box
<b>Apartado 2185, Cerro da Alagoa,</b> <b>8201-917 ALBUFEIRA – PORTUGAL</b>	

contacto	contact
<b>info@teifil.pt</b> <b>t (+351) 289 587 474</b> chamada p/ a rede fixa nacional <i>call to the national fixed network</i>	



# TEIFIL