

CÓDIGO DE CONDUTA

NucliSol Jean Piaget

Através do presente Código de Conduta, doravante designado por Código, são concretizados os termos estabelecidos no Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da NucliSol – Jean Piaget, sendo ainda dado cumprimento às obrigações legais de implementação de um código de conduta previstas, respetivamente, no n.º 1 do artigo 5.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC), aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 109 -E/2021, de 9 de dezembro, e no n.º 1 do artigo 19.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, na sua redação atual. No presente Código é, assim, organizado um sistema de princípios e regras de conduta dos dirigentes e trabalhadores da NucliSol – Jean Piaget, visando manter uma linha de comportamento uniforme entre todos que reflita uma conduta ética.

O conjunto de princípios e regras em matéria de ética e de comportamento profissional a observar por dirigentes e trabalhadores da NucliSol – Jean Piaget nas relações entre si e com terceiros aplica-se a todos quantos se encontrem ao serviço da Associação independentemente da sua função, vínculo ou posição hierárquica, sendo expectável que possam assumir tais princípios e comportamentos como intrinsecamente seus, assim contribuindo para uma imagem de transparência, rigor, eficiência e competência da NucliSol – Jean Piaget.

O presente Código vem assim reforçar o compromisso da NucliSol – Jean Piaget com a missão que lhe está confiada, numa perspetiva de aperfeiçoamento contínuo da sua atividade através da melhoria da atitude individual e do comportamento profissional coletivo nos relacionamentos internos e externos, visando-se obstar a práticas contrárias à ética e à boa conduta na sua atividade, sendo privilegiada uma perspetiva fundamentalmente preventiva, através do incentivo à adesão responsável às regras de conduta enunciadas.

Destina-se também este Código a dar a conhecer às entidades públicas e privadas, bem como à comunidade em geral, os princípios e valores pelos quais a NucliSol – Jean Piaget pauta a sua atividade, fomentando relações crescentes de confiança entre todos e reforçando os elementos identitários da cultura organizacional da Instituição.

Assim, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 163/2012, de 31 de julho, é aprovado seguinte Código de Conduta a que estão sujeitos todos os dirigentes e trabalhadores da NucliSol – Jean Piaget.

Artigo 1.º

(Objeto)

O presente Código de Conduta estabelece um conjunto de normas de ética e comportamento profissional a observar por dirigentes e trabalhadores da NucliSol – Jean Piaget tanto nas relações que estabeleçam entre si como nas que, em nome ou em representação da NucliSol – Jean Piaget, forem estabelecidas com outros organismos, públicos ou privados, ou com os cidadãos em geral.

Artigo 2.º

(Âmbito de Aplicação)

O presente Código de Conduta é aplicável a todos os dirigentes e trabalhadores que exerçam funções na NucliSol – Jean Piaget, independentemente da modalidade de vínculo de emprego, posicionamento hierárquico e/ou funcional que ocupem.

Artigo 3.º

(Princípios e deveres gerais)

1. Os dirigentes e trabalhadores da NucliSol – Jean Piaget, no exercício das suas funções, devem orientar a sua conduta de acordo com os princípios e valores éticos e deontológicos ínsitos na Constituição da República Portuguesa e na demais legislação aplicável.
2. Deverão, em especial, ser observados os seguintes princípios:
 - a) Legalidade;
 - b) Prossecução do interesse público;
 - c) Justiça, imparcialidade e isenção;
 - d) Respeito pela dignidade da pessoa humana, igualdade, não discriminação e inclusão;
 - e) Proporcionalidade;
 - f) Integridade e transparência;
 - g) Qualidade e confiança nos serviços;
 - h) Colaboração, lealdade e boa-fé;
 - i) Urbanidade e correção;
 - j) Informação clara e de qualidade;
 - l) Eficácia e eficiência;
 - m) Racionalização e reutilização de recursos;
 - n) Inovação e uso responsável de tecnologias emergentes;
 - o) Aquisição e partilha de conhecimentos e boas práticas;

- p) Valorização do mérito profissional;
- q) Competência, responsabilidade e prestação de contas;
- s) Saúde e segurança no trabalho.

Artigo 4.º

(Ambiente organizacional)

Os dirigentes e trabalhadores da NucliSol – Jean Piaget, nas relações entre si, devem fomentar um bom ambiente de trabalho, promover a entreaajuda e o trabalho em equipa, cumprir as regras de utilização do espaço e adotar uma conduta norteadada pelo respeito mútuo, profissionalismo, cordialidade, honestidade, lealdade e boa-fé.

Artigo 5.º

(Mudança e inovação)

Os dirigentes e trabalhadores da NucliSol – Jean Piaget devem desenvolver a sua capacidade de adaptação à modernização dos processos de trabalho e às novas ferramentas, bem como frequentar as ações de formação que lhes forem propostas com vista à aprendizagem contínua e otimização das suas competências.

Artigo 6.º

(Gestão da informação)

1. Os dirigentes e trabalhadores da NucliSol – Jean Piaget devem garantir a comunicação, registo e partilha de informação entre si, tanto no seio da unidade orgânica em que se inserem como no contexto da NucliSol – Jean Piaget, de forma a facilitar a gestão e a preservação do conhecimento adquirido ou criado em decorrência da atividade realizada.
2. O disposto no número anterior não exime os dirigentes e os trabalhadores da NucliSol – Jean Piaget de respeitarem o segredo profissional, o segredo estatístico ou o segredo de qualquer outra natureza a que estejam legalmente sujeitos.
3. Os dirigentes e trabalhadores da NucliSol – Jean Piaget, no exercício das suas funções, devem observar os princípios e normas relativos ao tratamento de dados pessoais.
4. Os dirigentes e trabalhadores da NucliSol – Jean Piaget só podem utilizar a informação que produzam ou aquela que chegue ao seu conhecimento no exercício das respetivas funções para os fins decorrentes da missão da Instituição, não podendo utilizá-la em proveito próprio ou de terceiros.

Artigo 7.º

(Utilização responsável de recursos)

Os dirigentes e trabalhadores da NucliSol – Jean Piaget, na medida das suas responsabilidades, devem assegurar a proteção e a conservação do património físico, financeiro e intelectual da NucliSol – Jean Piaget, devendo os recursos disponíveis ser usados de forma eficiente com vista à prossecução dos objetivos definidos, não os utilizando, direta ou indiretamente, em seu proveito pessoal ou de terceiros.

Artigo 8.º

(Ambiente)

Os dirigentes e trabalhadores da NucliSol – Jean Piaget devem fazer uso de todos os mecanismos que lhes são disponibilizados para reduzir o impacto da sua atividade no meio ambiente, tais como a correta separação de resíduos, a utilização de papel reciclado ou a utilização responsável da água e da energia.

Artigo 9.º

(Relacionamento com outras pessoas e entidades externas)

Na sua relação com quaisquer outras pessoas ou entidades, os dirigentes e trabalhadores da NucliSol – Jean Piaget devem tratar com profissionalismo todos os assuntos que lhes sejam confiados, envidando esforços para maximizar a satisfação dos legítimos interesses e pretensões de todos os públicos com que os serviços se relacionem.

Artigo 10.º

(Conflitos de interesses e garantias de imparcialidade)

1. Os dirigentes e trabalhadores da NucliSol – Jean Piaget devem tratar todos os assuntos que lhes sejam confiados de forma imparcial, objetiva e transparente, prevenindo e evitando conflitos de interesses.
2. Para efeitos do presente Código, considera-se que existe conflito de interesses sempre que um dirigente ou trabalhador da NucliSol – Jean Piaget tenha um interesse pessoal ou privado em determinada matéria que possa influenciar, ou aparentar influenciar, o desempenho imparcial e objetivo das suas funções.
3. Nos casos em que sejam chamados a participar em processo de decisão em que possa existir conflito de interesses, designadamente em razão de relação de parentesco ou de especial relação de amizade ou inimizade com as pessoas ou entidades envolvidas, os dirigentes e

trabalhadores da NucliSol – Jean Piaget devem informar o seu superior hierárquico através do preenchimento e entrega da Declaração de Conflito de Interesses, que consta do Anexo I do presente Código, de modo a que seja assegurado que os processos são tratados com respeito pelo disposto no número 1.

4. São fundamentos de impedimento, escusa e suspeição os que estão os previstos no Código do Procedimento Administrativo.

Artigo 11.º

(Ofertas, gratificações e vantagens)

1. Os dirigentes e trabalhadores da NucliSol – Jean Piaget não podem solicitar, receber ou aceitar, para si ou para terceiros, quaisquer ofertas, benefícios, dádivas, compensações ou vantagens que excedam a mera cortesia e possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.

2. Quaisquer ofertas, gratificações ou vantagens recebidas que não respeitem o previsto no número anterior devem ser comunicadas ao respetivo superior hierárquico através do preenchimento do Formulário de Recebimento de Ofertas no Exercício de Funções (Anexo II), o qual emitirá parecer quanto ao destino a dar à oferta recebida e o submete ao Conselho de Administração da NucliSol – Jean Piaget para decisão e posterior arquivo no registo individual do trabalhador.

3. Quando, no decurso do mesmo ano, pelo mesmo trabalhador ou dirigente sejam recebidas várias ofertas que, no seu conjunto, ascendam a valor que excede a mera cortesia, deverá o mesmo comunicar tal facto nos termos e para os efeitos do número anterior e proceder à apresentação de todas as que forem recebidas após perfazer aquele valor.

4. Quando um dirigente ou trabalhador da NucliSol – Jean Piaget seja incumbido de entregar a terceira oferta institucional da NucliSol – Jean Piaget, deverá evidenciar claramente a natureza institucional da mesma.

Artigo 12.º

(Imagem)

No relacionamento com quaisquer pessoas ou entidades, os dirigentes e trabalhadores da NucliSol – Jean Piaget devem ter sempre presente que a sua opinião é relevante quando a matéria abordada diga respeito ao seu serviço, quer se encontrem, ou não, em contexto profissional, devendo pautar o seu comportamento por atos que não comprometam a imagem da Instituição.

Artigo 13.º**(Responsabilidade disciplinar e criminal)**

1. A violação das disposições do presente Código é suscetível de dar origem à instauração de procedimento disciplinar, nos termos previstos no Código do Trabalho e Código de Processo do Trabalho, sem prejuízo de eventual responsabilidade civil ou criminal, bem como de outras consequências legalmente previstas a que, eventualmente, haja lugar, bem como de comunicação às autoridades competentes para as matérias que possam resultar em sanção criminal, nos termos previstos no Código Penal (CP), tudo como melhor discriminado no Anexo III.

Artigo 14.º**(Monitorização e revisão)**

1. O presente Código é objeto de monitorização por avaliação do seu grau de adesão junto dos dirigentes e trabalhadores, nomeadamente no âmbito do cumprimento do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas e dos procedimentos de controlo interno nas várias áreas.
2. O presente Código deve ser revisto no período de três anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica da NucliSol – Jean Piaget que justifique a revisão.

Artigo 15.º**(Publicidade)**

1. O presente Código, assim como as suas revisões, será divulgado por todos os dirigentes e trabalhadores da NucliSol – Jean Piaget no prazo de dez dias a contar da sua implementação ou revisão, sendo tal divulgação realizada através da internet na página oficial da Associação, sendo ainda assegurado o cumprimento do mais que, a este respeito, é imposto pelo artigo 7.º do DL n.º 109-E/2021, de 09 de Dezembro.

Artigo 16.º**(Entrada em vigor)**

O presente Código entra em vigor no prazo de dez dias após a data da sua publicação no sítio da internet da NucliSol – Jean Piaget.

Aprovado em 09.06.2026

Assinatura Digital

Assinatura Digital

ANEXO I**DECLARAÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSES**

_____ (Nome)
_____ (Carreira e Categoria)a
exercer funções na _____ (identificar Unidade Orgânica)da
NucliSol – Jean Piaget, declaro para os devidos efeitos que em virtude de

(concretizar a situação que, no entender do/a signatário/a, configura um eventual conflito de
interesses inibidor da sua participação no procedimento em causa) considero/a que o meu
envolvimento direto, atentas as funções que me estão atribuídas, no processo/procedimento
_____ (identificar processo/procedimento),se encontra condicionado
por eventual conflito de interesses, pelo que, tendo em conta o plasmado no Código de
Conduta da NucliSol – Jean Piaget, bem assim nas demais disposições legais e
regulamentares aplicáveis, não poderá participar no mesmo.

Data: _____

Assinatura: _____

ANEXO II**FORMULÁRIO DE RECEBIMENTO DE OFERTAS NO EXERCÍCIO DE FUNÇÕES****Identificação do dirigente ou trabalhador que recebeu a oferta**

Nome: _____

Categoria / Carreira: _____

Declaração

Eu, _____

declaro que recebi do serviço / empresa / instituição abaixo indicado/a a oferta a seguir discriminada relativamente à qual, pela inviabilidade da recusa ou devolução imediata, se informa neste ato para o fim previsto nas políticas internas da instituição.

Oferta

Serviço / Empresa / Instituição que efetuou a oferta: _____

Nome da pessoa que efetuou a oferta: _____

Descrição da oferta: _____

Valor estimado: _____

Data em que recebeu a oferta: _____

Contexto em que a oferta foi efetuada: _____

Data: _____

Assinatura: _____

ANEXO III
SANÇÕES DISCIPLINARES

CÓDIGO DO TRABALHO

Artigo 328.º

Sanções disciplinares

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

Artigo 329.º

Procedimento disciplinar e prescrição

- 1 - O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

- 2 - O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.
- 3 - O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.
- 4 - O poder disciplinar pode ser exercido directamente pelo empregador, ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele.
- 5 - Iniciado o procedimento disciplinar, o empregador pode suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.
- 6 - A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.
- 7 - Sem prejuízo do correspondente direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior ao que aplicou a sanção, ou recorrer a processo de resolução de litígio quando previsto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou na lei.
- 8 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 6.

Artigo 330.º

Critério de decisão e aplicação de sanção disciplinar

- 1 - A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.
- 2 - A aplicação da sanção deve ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade.
- 3 - O empregador deve entregar ao serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social o montante de sanção pecuniária aplicada.
- 4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 2 ou 3.

Artigo 331.º

Artigo 332.º

Registo de sanções disciplinares

- 1 - O empregador deve ter um registo actualizado das sanções disciplinares, feito por forma que permita facilmente a verificação do cumprimento das disposições aplicáveis, nomeadamente por parte das autoridades competentes que solicitem a sua consulta.
- 2 - Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no número anterior.

CÓDIGO PENAL**Artigo 335.º****Tráfico de influência**

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

a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável;

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

2. Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas no número anterior:

a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa;

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

3. A tentativa é punível.

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

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

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

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

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

Artigo 373.º

Corrupção passiva

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

Artigo 374.º

Corrupção ativa

1. Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial com o fim indicado no n.º 1 do artigo 373.º, é punido com pena de prisão de um a cinco anos.
2. Se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º, o agente é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.
3. A tentativa é punível.

Artigo 374.º-A

Agravação

1. Se a vantagem referida nos artigos 372.º a 374.º for de valor elevado, o agente é punido com a pena aplicável ao crime respetivo agravada em um quarto nos seus limites mínimo e máximo.
2. Se a vantagem referida nos artigos 372.º a 374.º for de valor consideravelmente elevado, o agente é punido com a pena aplicável ao crime respetivo agravada em um terço nos seus limites mínimo e máximo.
3. Para efeitos do disposto nos números anteriores, é correspondentemente aplicável o disposto nas alíneas a) e b) do artigo 202.º

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

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

- a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, quando o crime for o previsto no n.º 1 do artigo 372.º;
- b) Com pena de prisão de 2 a 8 anos, quando o crime for o previsto no n.º 1 do artigo 373.º;
- c) Com pena de prisão de 2 a 5 anos, quando o crime for o previsto no n.º 2 do artigo 373.º

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

- a) Com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias, nas situações previstas no n.º 2 do artigo 372.º;
- b) Com pena de prisão de 2 a 5 anos, nas situações previstas no n.º 1 do artigo 374.º; ou
- c) Com pena de prisão até 5 anos, nas situações previstas no n.º 2 do artigo 374.º

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

8.- São considerados titulares de alto cargo público:

- a) Gestores públicos e membros de órgão de administração de sociedade anónima de capitais públicos, que exerçam funções executivas;
- b) Titulares de órgão de gestão de empresa participada pelo Estado, quando designados por este;
- c) Membros de órgãos de gestão das empresas que integram os setores empresarial regional ou local;
- d) Membros de órgãos diretivos dos institutos públicos;
- e) Membros do conselho de administração de entidade administrativa independente;
- f) Titulares de cargos de direção superior do 1.º grau e do 2.º grau e equiparados, e dirigentes máximos dos serviços das câmaras municipais e dos serviços municipalizados, quando existam.

Artigo 374.º-B

Dispensa ou atenuação de pena

1. O agente é dispensado de pena sempre que tiver denunciado o crime antes da instauração de procedimento criminal e, nas situações previstas:
 - a) No n.º 1 do artigo 373.º, não tenha praticado o ato ou omissão contrários aos deveres do cargo para o qual solicitou ou aceitou a vantagem e restitua ou repudie voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, restitua o seu valor;
 - b) No n.º 1 do artigo 372.º e no n.º 2 do artigo 373.º, restitua ou repudie voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, restitua o seu valor;
 - c) No n.º 1 do artigo 374.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou ao terceiro antes da prática do ato ou da omissão contrários aos deveres do cargo;
 - d) No n.º 2 do artigo 372.º e no n.º 2 do artigo 374.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou ao terceiro.
2. O agente pode ser dispensado de pena sempre que, durante o inquérito ou a instrução, e verificando-se o disposto nas alíneas do n.º 1, conforme aplicável, tiver contribuído decisivamente para a descoberta da verdade.
3. A dispensa de pena abrange os crimes que sejam efeito dos crimes previstos nos artigos 372.º a 374.º, ou que se tenham destinado a continuar ou a ocultar estes crimes ou as vantagens provenientes dos mesmos, desde que o agente os tenha denunciado ou tenha contribuído decisivamente para a sua descoberta.
4. Ressalvam-se do disposto no número anterior os crimes praticados contra bens eminentemente pessoais.
5. A pena é especialmente atenuada se, até ao encerramento da audiência de julgamento em primeira instância, o agente colaborar ativamente na descoberta da verdade, contribuindo de forma relevante para a prova dos factos.
6. A dispensa e a atenuação da pena não são excluídas nas situações de agravação previstas no artigo 374.º-A.

Artigo 375.º

Peculato

1. O funcionário que ilegítimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido

com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

2. Se os valores ou objetos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

3. Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objetos referidos no n.º 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Artigo 376.º

Peculato de uso

1. O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

2. Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afetado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

Artigo 377.º

Participação económica em negócio

1. O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos.

2. O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de ato jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.

3. A pena prevista no número anterior é também aplicável ao funcionário que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das suas funções, total ou parcialmente,

esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.

Artigo 379.º

Concussão

1. O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.
2. Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Artigo 382.º

Abuso de poder

O funcionário que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Artigo 383.º

Violação de segredo por funcionário

1. O funcionário que, sem estar devidamente autorizado, revelar segredo de que tenha tomado conhecimento ou que lhe tenha sido confiado no exercício das suas funções, ou cujo conhecimento lhe tenha sido facilitado pelo cargo que exerce, com intenção de obter, para si ou para outra pessoa, benefício, ou com a consciência de causar prejuízo ao interesse público ou a terceiros, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.
2. Se o funcionário praticar o facto previsto no número anterior criando perigo para a vida ou para a integridade física de outrem ou para bens patrimoniais alheios de valor elevado é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

3. O procedimento criminal depende de participação da entidade que superintender no respetivo serviço ou de queixa do ofendido.

Artigo 3.º**Falsidade informática**

1. Quem, com intenção de provocar engano nas relações jurídicas, introduzir, modificar, apagar ou suprimir dados informáticos ou por qualquer outra forma interferir num tratamento informático de dados, produzindo dados ou documentos não genuínos, com a intenção de que estes sejam considerados ou utilizados para finalidades juridicamente relevantes como se o fossem, é punido com pena de prisão até 5 anos ou multa de 120 a 600 dias.
2. Quando as ações descritas no número anterior incidirem sobre os dados registados, incorporados ou respeitantes a qualquer dispositivo que permita o acesso a sistema de comunicações ou a serviço de acesso condicionado, a pena é de 1 a 5 anos de prisão.
3. Quem, atuando com intenção de causar prejuízo a outrem ou de obter um benefício ilegítimo, para si ou para terceiro, usar documento produzido a partir de dados informáticos que foram objeto dos atos referidos no n.º 1 ou dispositivo no qual se encontrem registados, incorporados ou ao qual respeitem os dados objeto dos atos referidos no número anterior, é punido com as penas previstas num e noutro número, respetivamente.
4. Quem produzir, adquirir, importar, distribuir, vender ou detiver qualquer dispositivo, programa ou outros dados informáticos destinados à prática das ações previstas no n.º 2, é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos.
5. Se os factos referidos nos números anteriores forem praticados por funcionário no exercício das suas funções, a pena é de prisão de 2 a 5 anos.

Artigo 6.º**Acesso ilegítimo**

1. Quem, sem permissão legal ou sem para tanto estar autorizado pelo proprietário, por outro titular do direito do sistema ou de parte dele, de qualquer modo aceder a um sistema informático, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.
2. Na mesma pena incorre quem ilegítimamente produzir, vender, distribuir ou por qualquer outra forma disseminar ou introduzir num ou mais sistemas informáticos dispositivos, programas, um conjunto executável de instruções, um código ou outros dados informáticos destinados a produzir as ações não autorizadas descritas no número anterior.
3. A pena é de prisão até 2 anos ou multa até 240 dias se as ações descritas no número anterior se destinarem ao acesso para obtenção de dados registados, incorporados ou

respeitantes a cartão de pagamento ou a qualquer outro dispositivo, corpóreo ou incorpóreo, que permita o acesso a sistema ou meio de pagamento.

4. A pena é de prisão até 3 anos ou multa se:

- a) O acesso for conseguido através de violação de regras de segurança; ou
- b) Através do acesso, o agente obtiver dados registados, incorporados ou respeitantes a cartão de pagamento ou a qualquer outro dispositivo, corpóreo ou incorpóreo, que permita o acesso a sistema ou meio de pagamento.

5. A pena é de prisão de 1 a 5 anos quando:

- a) Através do acesso, o agente tiver tomado conhecimento de segredo comercial ou industrial ou de dados confidenciais, protegidos por lei; ou
- b) O benefício ou vantagem patrimonial obtidos forem de valor consideravelmente elevado.

6. A tentativa é punível, salvo nos casos previstos nos números 2 e 3.

7. Nos casos previstos nos números 1, 4 e 6 o procedimento penal depende de queixa.

Artigo 46.º

Utilização de dados de forma incompatível com a finalidade da recolha

1. Quem utilizar dados pessoais de forma incompatível com a finalidade determinante da recolha é punido com pena de prisão até um ano ou com pena de multa até 120 dias.
2. A pena é agravada para o dobro nos seus limites quando se tratar dos dados pessoais a que se referem os artigos 9.º e 10.º do RGPD.

Artigo 47.º

Acesso indevido

1. Quem, sem a devida autorização ou justificação, aceder, por qualquer modo, a dados pessoais é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.
2. A pena é agravada para o dobro nos seus limites quando se tratar dos dados pessoais a que se referem os artigos 9.º e 10.º do RGPD.
3. A pena é também agravada para o dobro nos seus limites quando o acesso:
 - a) For conseguido através de violação de regras técnicas de segurança; ou
 - b) Tiver proporcionado ao agente ou a terceiros benefício ou vantagem patrimonial.

Artigo 48.º

Desvio de dados

1. Quem copiar, subtrair, ceder ou transferir, a título oneroso ou gratuito, dados pessoais sem previsão legal ou consentimento, independentemente da finalidade prosseguida, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.
2. A pena é agravada para o dobro nos seus limites quando se tratar dos dados pessoais a que se referem os artigos 9.º e 10.º do RGPD.
3. A pena é também agravada para o dobro nos seus limites quando o acesso:
 - a) For conseguido através de violação de regras técnicas de segurança; ou
 - b) Tiver proporcionado ao agente ou a terceiros benefício ou vantagem patrimonial.

Artigo 49.º

Viciação ou destruição de dados

1. Quem, sem a devida autorização ou justificação, apagar, destruir, danificar, ocultar, suprimir ou modificar dados pessoais, tornando-os inutilizáveis ou afetando o seu potencial de utilização, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.
2. A pena é agravada para o dobro nos seus limites se o dano produzido for particularmente grave.
3. Nas situações previstas nos números anteriores, se o agente atuar com negligência é punido com pena de prisão:
 - a) Até 1 ano ou multa até 120 dias, no caso previsto no n.º 1;
 - b) Até 2 anos ou multa até 240 dias, no caso previsto no n.º 2.

Artigo 50.º

Inserção de dados falsos

1. Quem inserir ou facilitar a inserção de dados pessoais falsos, com a intenção de obter vantagem indevida para si ou para terceiro, ou para causar prejuízo, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.
2. A pena é agravada para o dobro nos seus limites se da inserção referida no número anterior resultar um prejuízo efetivo.

Artigo 51.º

Violação do dever de sigilo

1. Quem, obrigado a sigilo profissional nos termos da lei, sem justa causa e sem o devido consentimento, revelar ou divulgar no todo ou em parte dados pessoais é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.
2. A pena é agravada para o dobro nos seus limites se o agente:
 - a) For trabalhador em funções públicas ou equiparado, nos termos da lei penal;
 - b) For encarregado de proteção de dados;
 - c) For determinado pela intenção de obter qualquer vantagem patrimonial ou outro benefício ilegítimo;
 - d) Puser em perigo a reputação, a honra ou a intimidade da vida privada de terceiros.
3. A negligência é punível com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.

Artigo 52.º

Desobediência

1. Quem não cumprir as obrigações previstas no RGPD e na presente lei, depois de ultrapassado o prazo que tiver sido fixado pela CNPD para o respetivo cumprimento, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

2. A pena é agravada para o dobro nos seus limites se, depois de notificado para o efeito, o agente:

- a) Não interromper, cessar ou bloquear o tratamento ilícito de dados;
- b) Não proceder ao apagamento ou destruição dos dados quando legalmente exigível, ou findo o prazo de conservação fixado nos termos da presente lei; ou
- c) Recusar, sem justa causa, a colaboração que lhe for exigida nos termos do artigo 8.º da presente lei.

Assinatura Digital

Assinatura Digital