

PLANO DE GESTÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

- ▶ 1. Caracterização da Entidade
- ▶ 1.2. Missão
- ▶ 1.3. Valores
- ▶ 2. Riscos e Mecanismos de prevenção e/ou mitigação por Unidade Orgânica
- ▶ 2.1. Direção de Administração Geral
- ▶ 2.2. Direção de Serviços Jurídicos
- ▶ 2.3. Direção de Infraestruturas e Redes
- ▶ 2.4. Direção de Custos e Proveitos
- ▶ 2.5. Direção de Tarifas e Preços
- ▶ 2.6. Direção de Mercados e Consumidores
- ▶ 3. Anexos
- ▶ 3.1. Crime de corrupção e infrações conexas

Caracterização da entidade

A Friemo SA, foi fundada em 1985 com um capital social de 2 milhões de escudos tendo por atividade o fabrico e comercialização de Equipamentos Hoteleiros.

As suas instalações iniciais situavam-se em Pedrouços onde ocupava uma área fabril de 2300 m2

Ao longo do tempo a Friemo procurou manter o seu processo produtivo atualizado, o que lhe permitiu garantir uma posição de referência no mercado português entre os fabricantes de artigos para a Indústria Hoteleira.

Em agosto de 2001 a Friemo transferiu a sua produção para a freguesia de Pedroso em Avintes, passando a ocupar uma área fabril de 7200 m2, mantendo a sua atividade e atualizando todo o seu sistema produtivo.

Em Março de 2009 a Friemo foi comprada pela Coldkit Ibérica, passando a integrar o Grupo NG Purever, mantendo o seu âmbito e potenciando a colocação dos seus produtos em mercados mais alargados, nos quais a NG Purever já tinha uma presença comercial importante.

Em 2016, no âmbito da reestruturação do Grupo Purever, foi deliberado alterar a denominação social da Friemo para “Purever .”, no sentido de a adequar à realidade empresarial do Grupo, nomeadamente focando os equipamentos associados ao setor Horeca, em cozinhas profissionais, em espaços de venda ao público e em áreas de self-service, explicitando desta forma um objeto mais alargado e focado.

Em Setembro de 2019, decidiu-se recuperar o nome Friemo nos negócios do grupo, passando a designar-se Purever Friemo, SA.

Em 2021 a empresa adquiriu a Marca, Flores de Valles, mobiliário especializado para laboratórios, farmacêuticas e universidades.

Durante os últimos anos a Purever Friemo SA foi investindo em novos equipamentos e melhorando as instalações e as condições dos seus colaboradores com o objetivo de alavancar o negócio e internacionalizá-lo.

Em 2024 a empresa desconsolidou-se do Grupo Purever, passando a ser Friemo SA. Uma empresa presente no mercado Nacional e Internacional, fabricante de equipamento de hotelaria, refrigeração e soluções técnicas de laboratório.

MISSÃO

A Missão da FRIEMO, SA é a de desenvolver, fabricar e distribuir a nível mundial produtos inovadores e de elevada qualidade e design, associados a uma excelência de serviço, antecipando e superando as expectativas dos mercados e dos clientes, sempre num sentido ético e em total conformidade com as normas regulamentares, legais, ambientais, industriais e demais especificações técnicas.

VISÃO

Num contexto de concorrência global, a FRIEMO, SA procura alcançar uma posição de destaque nos mercados onde trabalha, através de políticas de crescimento e da inovação contínua dos seus produtos e serviços, de forma a surpreender continuamente os seus clientes e mercados.

A FRIEMO,SA tem consciência da necessidade de reunir as mais altas competências nas várias vertentes dos seus produtos e na gestão da organização, motivando e mobilizando os seus colaboradores e fornecedores. Só assim considera que se poderá alcançar uma capacidade de resposta crescente, que faça com que os clientes depositem na FRIEMO, SA elevados níveis de confiança.

ESTRATÉGIA

A FRIEMO, SA aposta numa estratégia de crescimento internacional para conquistar posições sólidas e rentáveis no mercado nacional e internacional. Tal posição será alcançada através do lançamento de produtos competitivos, de elevada qualidade e estética.

A FRIEMO aposta numa organização ágil e dinâmica, que em cada momento, permita identificar, analisar e controlar a sua atividade e a qualidade dos seus produtos, numa perspetiva de melhoria e de aprendizagem contínua.

A FRIEMO compromete-se a garantir a conformidade dos produtos face á sua utilização e a manter uma informação conducente á constante melhoria da qualidade.

VALORES

Elevada conduta ética

Atuamos com integridade e profissionalismo, com respeito permanente pelos outros, pelas suas opiniões, interesses e comportamentos. Esperamos que os nossos colaboradores mantenham elevados princípios éticos em tudo o que fazem.

Dedicação ao cliente

Centramos todo o nosso trabalho na satisfação das necessidades dos nossos clientes e em oferecer-lhes soluções competitivas, flexíveis e com elevados padrões de qualidade. Acreditamos em servir bem os nossos clientes para que o nosso sucesso seja alcançado.

Trabalho de equipa

Acreditamos que o esforço de equipa produz geralmente os melhores resultados. Encorajamos a iniciativa e a criatividade, ao mesmo tempo que promovemos a partilha do conhecimento e da informação entre os nossos colaboradores para alcançar e superar metas comuns quantificáveis.

Mérito

Tentamos oferecer aos nossos colaboradores oportunidades novas de desenvolvimento da sua carreira, baseados no mérito e no potencial de cada um, com o objetivo de atrair os melhores e garantir um sucesso continuado. Para assegurar este princípio, empenhamo-nos no desenvolvimento e formação do pessoal.

Inovação

Promovemos a inovação como um esforço permanente na procura de melhores formas de servir as necessidades dos nossos clientes. Num mercado competitivo, a capacidade de desenvolver novos produtos e permanentemente introduzir pequenas melhorias, é da maior importância.

Compromisso com os Acionistas

Agradecemos e valorizamos a confiança recebida dos nossos acionistas, trabalhando em permanência sob o princípio da maximização do valor da Empresa e na procura de uma justa remuneração para o seu investimento.

Compromisso para com a Sociedade e o Ambiente

Somos uma empresa comprometida social e culturalmente com as Comunidades em que nos inserimos. Dedicados à preservação do meio ambiente e comprometidos no respeito das nossas responsabilidades legais, sociais e humanitárias.

4. RISCOS E MECANISMOS DE PREVENÇÃO E/OU MITIGAÇÃO POR UNIDADE ORGÂNICA

4.1 Direção de Administração Geral

Área	Atividades desenvolvidas	Riscos associados	Nível de risco	Mecanismos de prevenção e/ou mitigação
Gestão de Recursos Humanos	Processo de recrutamento e seleção	Favorecimento ilícito na escolha dos recursos humanos a recrutar.	Médio	Processo de recrutamento em várias fases.
		Divulgação de informação confidencial.		Participação de diversos intervenientes no processo de recrutamento.
		Critérios de recrutamento e seleção ambíguos.		Receção de candidaturas através do endereço eletrónico recrutamento@friemo.pt
	Progressão de carreira	Criação desajustada de estruturas e/ou categorias profissionais com o propósito de extrair benefícios indevidos.	Baixo	Controlo e aprovação final pelo Conselho de Administração.
Aceitação de benefícios ilícitos em troca da cedência de vantagens indevidas a colaboradores na sua progressão profissional.	Intervenção de várias Unidades Orgânicas.			
				Existência do Código de conduta e compliance.
				Controlo e aprovação final pelo Conselho de Administração.

Área	Atividades desenvolvidas	Riscos associados	Nível de risco	Mecanismos de prevenção e/ou mitigação
Gestão de Recursos Humanos (continuação)	Processo de Avaliação de Desempenho	Aproveitamento de benefícios ilegítimos em troca de vantagens ilícitas a colaboradores aquando da sua avaliação de desempenho.	Baixo	<p>Existência de um modelo de sistema de Avaliação de Desempenho disponível a todos os colaboradores.</p> <p>Critérios de avaliação e periodicidade bem definidos. Intervenção de diferentes interlocutores no processo.</p> <p>Existência do código de conduta e compliance.</p> <p>Controlo e aprovação final pelo Conselho de Administração.</p>
		Adulteração de documentos e valores.		
	Desenvolvimento e formação profissional dos recursos humanos	Baixa execução do Plano Anual de Formação.	Baixo	
		Favorecimento ilícito de formadores / entidades formadoras com o objetivo de retirar benefícios próprios ou para terceiros.		
		Falsificação de documentos / certificados de formação.		<p>Elaboração de Plano Anual de Formação com base nas iniciativas propostas pelas diversas Unidades Orgânicas atendendo às necessidades internas.</p> <p>Controlo, acompanhamento e avaliação das ações de formação realizadas pela DAG.</p> <p>Controlo e aprovação final pelo Conselho de Administração.</p>

Área	Atividades desenvolvidas	Riscos associados	Nível de risco	Mecanismos de prevenção e/ou mitigação
Gestão de Recursos Humanos (continuação)	Processamento de remunerações, abonos, descontos e processos individuais dos colaboradores	Aceitação de favores e/ou favorecimentos ilícitos em troca de vantagens indevidas a colaboradores na sua remuneração.	Baixo	<p>Intervenção de mais do que um interlocutor no âmbito do processamento de remunerações, abonos e descontos.</p> <p>Acesso permitido apenas aos colaboradores autorizados para o efeito.</p> <p>Cruzamento de informação no preenchimento de dados.</p> <p>Existência do Código de compliance e conduta.</p> <p>Controlo e aprovação final pelo Conselho de Administração.</p>
		Manipulação da informação de modo a facilitar o pagamento indevido de benefícios e compensações.		
		Risco de acesso impróprio às informações pessoais / quebra de sigilo.		
		Risco de falhas no registo da informação das bases de dados pessoais.		
	Gestão dos processos de estágios	Favorecimento ilícito na escolha dos estagiários.	Médio	<p>Intervenção de diferentes interlocutores no processo de seleção.</p> <p>Procedimentos previstos no código de conduta.</p> <p>Princípios gerais e princípios relativos às relações internas e com o exterior previstos no Código de conduta e compliance.</p>
		Aceitação ilícita de benefícios e/ou favorecimentos em troca da cedência de vantagens e/ou benefícios imerecidos.		

Área	Atividades desenvolvidas	Riscos associados	Nível de risco	Mecanismos de prevenção e/ou mitigação
Gestão Financeira	Planeamento Financeiro	Adulteração e/ou omissão de informação que condicione a representação, de forma verídica e transparente, da situação financeira	Baixo	Intervenção de pelo menos 2 grupos funcionais no processo: Técnicos e Gestão de Topo.
		Aceitação ilícita de benefícios e/ou favorecimentos em troca da cedência de vantagens e/ou benefícios imerecidos.		Prazos e procedimentos definidos e controlados pelo Diretor.
	Controlo Orçamental	Adulteração e/ou omissão de informação que condicione a representação, de forma verídica e transparente, da situação financeira.	Baixo	Controlo e aprovação pelo Conselho de Administração.
		Aceitação ilícita de benefícios e/ou favorecimentos em troca da cedência de vantagens e/ou benefícios imerecidos.		Parecer e certificação do Plano de Atividades e Orçamento pelo Fiscal Único e pelo Conselho Consultivo.
				Deveres jurídicos resultantes dos Estatutos da Friemo,SA.
				Controlo periódico das despesas por Unidade Orgânica.
				Publicação do Relatório de Atividades e Conta. Auditoria e controlo das contas.
				Vários níveis de validação de informação.
				Controlo e aprovação pelo Conselho de Administração.
				Parecer e certificação do Relatório de Atividades e Contas pelo Fiscal Único e parecer do mesmo pelo Conselho Consultivo.

Área	Atividades desenvolvidas	Riscos associados	Nível de risco	Mecanismos de prevenção e/ou mitigação
Gestão Financeira (continuação)	Gestão Contabilística	Adulteração e/ou omissão de informação que condicione a representação, de forma verídica e transparente, da situação financeira	Baixo	Intervenção de pelo menos 2 grupos funcionais no processo: Técnicos e Gestão de Topo.
		Aceitação ilícita de benefícios e/ou favorecimentos em troca da cedência de vantagens e/ou benefícios imerecidos.		Vários níveis de validação de informação. Deveres jurídicos resultantes dos Estatutos Segregação de funções entre o nível de processamento e de autorização.
	Gestão de Tesouraria	Adulteração e/ou omissão de informação que condicione a representação, de forma verídica e transparente, da situação financeira.	Baixo	Vários níveis de validação de informação e de autorização. Segregação de funções entre o nível de processamento e de autorização.
		Aceitação ilícita de benefícios e/ou favorecimentos em troca da cedência de vantagens e/ou benefícios imerecidos.		Conferência de contas com faturas de prestadores de serviços/fornecedores e reconciliações bancárias por vários colaboradores.
		Autorizar/realizar despesas não autorizadas com numerário em caixa.	Médio	Autorização de despesas em vários níveis hierárquicos. Controlo do valor em caixa e acesso restrito apenas a colaboradores autorizados.
		Desvio de dinheiros e valores.		

Área	Atividades desenvolvidas	Riscos associados	Nível de risco	Mecanismos de prevenção e/ou mitigação
Logística e Procurement	Gestão de processos de aquisição de bens e serviços e controlo de qualidade dos serviços prestados	Favorecimento de fornecedores de bens e/ou serviços com o objetivo de retirar benefícios próprios ou para terceiros.	Médio	Intervenção de diversos colaboradores no processo de aquisição de bens ou serviços.
		Divulgação de informação confidencial.		Vários níveis de autorização de realização de despesa.
		Aquisição ou desvio de bens para proveito próprio ou de terceiros.		Necessidade de fundamentação para a abertura de processos de aquisição.
	Controlo de instalações	Instalações sem manutenção colocando a segurança dos colaboradores em causa.	Médio	Atualização regular da base de fornecedores.
Acesso indevido às instalações .	Controlo de qualidade dos serviços prestados por vários colaboradores.			
				Colaboradores responsáveis pela manutenção e segurança das instalações.
				Existência de vigilância constante, presencial e por videovigilância.

Área	Atividades desenvolvidas	Riscos associados	Nível de risco	Mecanismos de prevenção e/ou mitigação
Logística e Procurement (continuação)	Gestão de inventário / economato	Aquisição, manipulação ou desvio de bens em inventário para proveito próprio ou para terceiros.	Médio	Vários colaboradores com responsabilidade de validação de informação, controlo de inventários e autorização.
		Inventário danificado e/ou não contabilizado.		Deveres jurídicos resultantes dos Estatutos
	Gestão de correspondência	Manipulação e/ou omissão de informação relevante para o bom funcionamento das atividades	Alto	Existência do Regulamento Ético
		Violação da correspondência em troca da cedência de regalias e/ou benefícios.		Controlo e contabilização de inventários danificados.
		Risco de acesso impróprio às informações pessoais / quebra de sigilo.		Procedimentos internos claramente definidos para a receção e encaminhamento de correspondência, bem como o seu registo e arquivo.
				Vários níveis de validação de informação.
	Princípios gerais e princípios relativos às relações internas e com o exterior previstos no Regulamento Ético da ERSE.			
	Deveres jurídicos resultantes dos Estatutos			

Área	Atividades desenvolvidas	Riscos associados	Nível de risco	Mecanismos de prevenção e/ou mitigação
Sistemas de Informação (continuação)	Manutenção dos Sistemas Informáticos	Risco de acesso a informação restrita ou confidencial.	Médio	Existência de um procedimento de Controlo de Alterações que prevê a autorização e validação pelos responsáveis funcionais do sistema.
		Acesso a informações internas restritas.		Existência do Regulamento de Tecnologias de informação e comunicação.
		Fragilidades dos sistemas de informação com o fim de extrair benefícios próprios ou de terceiros.		Gestão de operações e manutenção dos sistemas de informação. Manutenção dos serviços informáticos
	Gestão de acessos.	Risco de acesso impróprio às informações pessoais / quebra de sigilo	Alto	Existência de procedimento para regras de acesso a sistemas de informação, contemplando autorização pelos responsáveis funcionais do sistema.
		Acesso ou utilização indevida a informação restrita.		Existência de política de gestão de passwords de acesso aos sistemas de informação Gestão de acessos.
		Adulteração de informação privada / restrita com o fim de extrair benefícios próprios ou de terceiros.		

4.2. DIREÇÃO DE SERVIÇOS JURÍDICOS

Área	Atividades desenvolvidas	Riscos associados	Nível de risco	Mecanismos de prevenção e/ou mitigação
Apoio Jurídico ao Conselho de Administração e aos Serviços	Elaboração de Pareceres e Informações	Favorecimento das entidades visadas.	Baixo	Intervenção dos Técnicos e do Diretor. Sujeição a aprovação pelo Conselho de Administração
Atividades jurídicas Regulamentares e Regulatórias	Acompanhar e participar na atividade regulamentar e elaborar Pareceres e Informações no âmbito de aplicação dos regulamentos Análise e Parecer sobre projetos de diplomas legais e regulamentares e decisões regulatórias	Favorecimento das entidades visadas.	Baixo	Intervenção dos Técnicos e do Diretor. Envolvimento de outras Unidades Orgânicas. Sujeição a parecer dos Conselhos Consultivo e/ ou Tarifário no caso dos Regulamentos e decisões tarifárias. Sujeição a consulta pública com publicitação dos contributos daí resultantes e das razões da sua aceitação ou não aceitação, nos casos aplicáveis. Sujeição a aprovação do Conselho de Administração.

Área	Atividades desenvolvidas	Riscos associados	Nível de risco	Mecanismos de prevenção e/ou mitigação
Atividade Sancionatória e de Contencioso Administrativo	Instruir processos de contraordenações e propor medidas sancionatórias	Tratamento discriminatório dos visados. Desvalorização de indícios infracionais. Favorecimento das entidades visadas.	Médio	<p>Intervenção de Técnicos e do Diretor na auscultação de testemunhas.</p> <p>Gravação integral da diligência de inquirição.</p> <p>Circulação por todos os Técnicos dos projetos de acusação e de decisão para se pronunciarem.</p> <p>Envolvimento de outras Direções quanto a aspetos técnicos específicos.</p> <p>Intervenção em Tribunal na qualidade de advogado, com sujeição aos deveres deontológicos previstos no respetivo Estatuto.</p> <p>Sujeição à aprovação do Conselho de Administração.</p>
	Propor denúncias às entidades competentes			
	Assegurar a representação em Tribunal			
Ações de Inspeção, Fiscalização e Auditoria	Apoio à preparação e acompanhamento das ações	Contemporização com práticas irregulares.	Médio	<p>Participação de vários Técnicos.</p> <p>Envolvimento de outras Unidades Orgânicas.</p> <p>Sujeição à aprovação do Conselho de Administração.</p>
		Favorecimento das entidades visadas		

5. ANEXOS

5.1 Crime de corrupção e infrações conexas

► CÓDIGO PENAL

► Artigo 335º (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, é punido: a) Com pena de prisão de 6 meses 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 6 meses ou com pena de multa até 60 dias, 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 para os fins previstos na alínea a) é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

► Artigo 363º (Suborno)

Quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a praticar os factos previstos nos artigos 359.0 ou 360.0, sem que eles venham a ser cometidos, é punido com pena de prisão até dois anos ou com pena de multa até 240 dias.

► Artigo 372º (Corrupção passiva para ato ilícito)

1. O funcionário que por si, ou por interposta pessoal, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos. Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas 55 I

2. Se o agente, antes da prática do facto, voluntariamente repudiar o oferecimento ou a promessa que aceitara, ou restituir a vantagem, ou, tratando-se de coisa fungível, o seu valor, é dispensado de pena.

3. A pena é especialmente atenuada se o agente auxiliar concretamente na recolha das provas decisivas para a identificação ou a captura de outros responsáveis.

► Artigo 373º (Corrupção passiva para acto lícito)

1. O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para um qualquer ato ou omissão não contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.
2. Na mesma pena incorre o funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial de pessoa que perante ele tenha tido, tenha ou venha a ter qualquer pretensão dependente do exercício das suas funções públicas.
3. É correspondentemente aplicável o disposto na alínea b) do artigo 364.0 e nos n.0s 3 e 4 do artigo anterior.

► Artigo 374º (Corrupção ativa)

1. Quem por si, ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial que ao funcionário não seja devida, com o fim indicado no artigo 372.0, é punido com pena de prisão de 6 meses a 5 anos.
2. Se o fim for o indicado no artigo 373.0, o agente é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.
3. É correspondentemente aplicável o disposto na alínea b) do artigo 364.0

► Artigo 375º (Peculato)

1. O funcionário que ilegitimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas 56 I ou qualquer coisa móvel, pública ou particular, 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 202.0, 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 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.

► Artigo 376º (Peculato de uso)

1. O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios aqueles a que se destinem, de veículos ou de outras coisas móveis 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 377º (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 379º (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 382º (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 383.0 (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 3 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.