

CÓDIGO ÉTICO DE CONDUTA DOS COLABORADORES DA ERSE

abril 2025



FICHA TÉCNICA

Título

Código Ético de Conduta dos Colaboradores da ERSE

Edição

ERSE- Entidade Reguladora dos Serviços Energéticos
abril de 2025

Processo de Aprovação

Deliberação pelo Conselho de Administração a 15 de abril de 2025

PREÂMBULO

As obrigações de transparência e de responsabilização que recaem sobre a Entidade Reguladora dos Serviços Energéticos (ERSE), enquanto autoridade reguladora à qual, para além das atribuições previstas no âmbito do gás de petróleo liquefeito, dos combustíveis derivados de petróleo e dos biocombustíveis, compete garantir a regulação do setor elétrico e do gás, bem como da gestão de operações da mobilidade elétrica, assegurando tanto o equilíbrio económico e financeiro das atividades reguladas, quando geridas de forma adequada e eficiente, como os direitos dos consumidores, impõem que o comportamento dos seus colaboradores seja orientado por princípios de natureza ética e deontológica que traduzam elevados padrões de conduta moral e profissional.

Dentro desta linha de orientação, atento o disposto no Regulamento de Pessoal da ERSE, o presente Código tem por objetivo fixar as regras e os princípios gerais de ética e conduta profissional dos colaboradores da ERSE, nas relações entre si e com terceiros, as quais complementam as obrigações jurídicas resultantes da Lei-Quadro das Entidades Reguladoras, dos seus Estatutos, do Código do Trabalho, do Regulamento de Pessoal e do que dispõe a lei geral em matéria de exercício de funções públicas, incluindo o regime legal aplicável ao exercício de funções por titulares de altos cargos públicos (Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, na redação vigente) e o Código do Procedimento Administrativo.

O Código Ético de Conduta da ERSE presentemente em vigor, por efeitos da passagem do tempo, das alterações legislativas e das mutações da realidade, carece de atualização, atento, designadamente o Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que estabeleceu o regime geral da prevenção da corrupção e a experiência transversalmente acumulada, não apenas pela ERSE, mas também resultante de experiências comparadas, aos longo dos últimos anos. Neste âmbito, as disposições vigentes foram revisitadas, clarificadas, atualizadas e reponderadas à luz da atual realidade legal e setorial, ajustando-as ao que se entende serem, hoje, as melhores práticas, incluindo no âmbito da melhor densificação das obrigações decorrentes do mencionado Decreto-Lei n.º 109-E/2021, designadamente, no que respeita às obrigações de cumprimento normativo e de melhor definição jurídica das condutas proibidas. Ao mesmo tempo, importa reforçar uma conceção positiva do Código Ético de Conduta, procurando plasmar também neste diploma os valores da ERSE, conforme aprovados no seu Plano Estratégico e Financeiro Plurianual 2023-2027 (PEFP 23-27) e, bem assim, direitos inerentes aos colaboradores. Desta forma, o presente Código procura garantir uma atuação dos colaboradores que se pauta pela (i) transparência, fomentando a ação no sentido de transmitir de forma objetiva e rigorosa a missão da ERSE; (ii) independência, atuando de forma íntegra e isenta; (iii) sustentabilidade, garantindo o equilíbrio entre os interesses presentes e futuros do setor, através do rigor, proximidade e previsibilidade da regulação; (iv) inovação, assegurando decisões sólidas, equilibradas e inovadoras, promovendo a abertura no contexto de transição energética; (v) cooperação, promovendo uma atitude de colaboração, interação e diálogo aberto e permanente com todos os interessados; e (vi) excelência, em homenagem à eficiência e elevados padrões de rigor técnico e de conduta ética.

Pretende-se, assim, que o Código constitua uma referência quanto ao padrão de conduta exigível na ERSE, de molde a manter e reforçar uma relação de confiança tanto entre os seus colaboradores como por parte de operadores, consumidores e fornecedores, e uma imagem institucional de responsabilidade, independência e rigor.

O presente Código Ético de Conduta foi enviado à Comissão de Trabalhadores, no âmbito do direito à informação, previsto no artigo. 424º. do Código do Trabalho.

Assim, nos termos do artigo 6.º e 7.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, e do artigo 31.º, n.º 2, alínea b) dos seus Estatutos, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 97/2002, de 12 de abril, na redação vigente, o Conselho de Administração da ERSE aprova o seguinte:

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

1. O presente Código Ético de Conduta é aplicável a todos os colaboradores da ERSE, qualquer que seja a natureza do vínculo laboral ou o regime de exercício de funções, incluindo os membros do seu órgão de gestão.
2. As regras de ética e conduta profissional aplicam-se às relações entre os colaboradores e entre estes e terceiros com os quais contactem a nível profissional, designadamente, entidades reguladas, consumidores e outros utilizadores das redes e fornecedores, bem como aos seus prestadores de serviços.
3. Para efeitos do presente Código, os órgãos de controlo, as demais autoridades e as entidades sujeitas à supervisão da ERSE merecem um tratamento equiparado às previstas no número anterior.

Artigo 2.º

Objeto

1. O Código de Conduta da ERSE compreende o conjunto de regras e princípios gerais vinculativos de ética profissional e de conduta que se impõem aos seus destinatários e constitui uma referência para o público quanto ao padrão de conduta exigível aos colaboradores da ERSE no seu relacionamento com terceiros.

2. O presente Código não prejudica os deveres jurídicos, incompatibilidades e impedimentos legais a que os seus destinatários estão sujeitos nos termos da Lei-quadro das Entidades Reguladoras, dos Estatutos da ERSE, do Código do Trabalho e demais legislação especialmente aplicável, bem como os princípios, deveres e valores tutelados que resultam, genericamente, do exercício de funções em pessoa coletiva de direito público, designadamente o Código do Procedimento Administrativo.

Artigo 3.º

Princípios gerais

1. Os colaboradores da ERSE devem observar, no desempenho das suas funções, as melhores práticas no respeito pelos valores fundamentais e princípios da atividade administrativa consagrados na Constituição e na lei, designadamente os da legalidade, justiça e imparcialidade, competência, igualdade, proporcionalidade, transparência, boa-fé e responsabilidade de forma a assegurar a integridade, a independência, a credibilidade, a eficácia e a eficiência no exercício das competências que lhe estão cometidas.
2. A atuação dos colaboradores da ERSE obedece, ainda, aos valores da transparência, independência, sustentabilidade, da inovação, cooperação e excelência.
3. A ERSE deve proporcionar aos seus colaboradores um ambiente de confiança, priorizando o seu bem estar físico, mental e social, garantindo a transparência e a confiabilidade, incluindo, em casos de denúncia, a não retaliação.

CAPÍTULO II

Conduta ética e profissional

Artigo 4.º

Diligência profissional e relações entre os colaboradores

1. Os colaboradores da ERSE devem orientar a sua conduta de acordo com os princípios gerais enunciados e melhores padrões dos setores regulados, desempenhando as suas funções com lealdade, zelo e eficiência, assegurando o cumprimento das instruções e o respeito dos canais hierárquicos apropriados, e a transparência, cortesia e respeito no trato com superiores, colegas e subordinados.
2. A apresentação dos colaboradores da ERSE deve ser apropriada ao exercício das suas funções para que contribua para um bom ambiente de trabalho e uma boa imagem e reputação da ERSE.
3. Os colaboradores da ERSE devem identificar e fornecer aos superiores hierárquicos e colegas, em tempo útil e de forma completa e rigorosa, todas as informações que possam ser relevantes para o resultado e a eficácia da sua atuação e o bom nome e confiança da ERSE junto dos cidadãos.

4. Os colaboradores devem, designadamente, manter outros colegas, intervenientes no mesmo assunto, ao corrente dos trabalhos em curso e permitir-lhes dar o respetivo contributo.

Artigo 5.º

Atuação tempestiva e especializada

1. Os colaboradores devem providenciar no sentido de criar as condições para que uma decisão sobre os pedidos dirigidos à ERSE seja tomada, dentro dos prazos legais aplicáveis, com a celeridade possível atentos os especiais conhecimentos setoriais dos colaboradores da ERSE.
2. Se qualquer pedido dirigido à ERSE não puder, em virtude da sua complexidade ou das questões que suscita, ser objeto de decisão num prazo razoável, os colaboradores devem disso informar o respetivo superior hierárquico para que, logo que possível, o requerente seja informado.

Artigo 6.º

Adequada instrução de procedimentos e fundamentação das decisões

1. Todas as decisões da ERSE devem ser fundamentadas, nos termos legais, com um padrão que reflita, designadamente, os especiais conhecimentos setoriais dos colaboradores da ERSE e outra informação adequada à respetiva fundamentação, incluindo, se for o caso, através de reuniões com as partes interessadas.
2. Às reuniões com agentes previstas no número anterior, aplicam-se as regras previstas no presente Código Ético de Conduta, consoante o caso, ao relacionamento com consumidores, com entidades reguladas, com outras autoridades ou com fornecedores.
3. Os colaboradores devem evitar tomar posições com base em argumentos pessoais ou tendo por base conhecimentos privados não demonstrados.
4. As decisões são tomadas nos termos legalmente previstos, vinculando-se a ERSE nos termos estatutariamente definidos, mediante deliberações do Conselho de Administração.
5. A elaboração, revisão e submissão dos assuntos ao Conselho de Administração deve seguir o procedimento aprovado, disponível na intranet da ERSE.
6. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o Conselho de Administração da ERSE pode delegar em qualquer dos seus membros, com faculdade de subdelegação nos Diretores e destes nos Coordenadores, poderes no âmbito da responsabilidade de acompanhamento das respetivas Direções.

Artigo 7.º

Confidencialidade e sigilo profissional

1. Os colaboradores da ERSE são responsáveis por salvaguardar toda a informação a que acedem no exercício da sua atividade, quer se trate de dados respeitantes a pessoas singulares ou coletivas, designadamente os relativos a colaboradores da ERSE ou à sua vida interna, às entidades reguladas, aos consumidores de energia, aos sectores regulados ou a fornecedores.
2. Devem, ainda, os colaboradores da ERSE respeitar as disposições legais e regulamentares aplicáveis aos regimes de segredo, assegurando o sigilo profissional e a salvaguarda da informação comercialmente sensível.
3. Os colaboradores da ERSE estão sujeitos ao dever de confidencialidade e de sigilo profissional, não devendo designadamente:
 - a) Fazer circular, divulgar ou mostrar informação sensível, independentemente do formato físico ou digital, com origem interna ou externa, para além do necessário ao exercício das suas funções, mormente quando a mesma seja classificada como confidencial, reservada ou contenha dados pessoais;
 - b) Ausentar-se do seu posto de trabalho (presencial ou remoto), sem bloquear a sessão de trabalho ou, caso seja no final do dia de trabalho, sem desligar o posto de trabalho, encerrando a respetiva sessão;
 - c) Manter desorganizado o espaço de trabalho, nas instalações físicas da ERSE ou noutro local onde se realize o trabalho remotamente, possibilitando, ainda que inadvertidamente, o acesso a informação confidencial ou sujeita a sigilo por terceiros;
 - d) Incumprir regras ou políticas de segurança de informação;
 - e) Pronunciar-se publicamente, incluindo em sítios na Internet, sobre matérias que tenham conhecimento por via das respetivas funções na ERSE, sujeitas a confidencialidade ou sigilo profissional.
4. O dever de reserva não prejudica, salvo outra medida legalmente admissível, o dever de denúncia de infração ao direito da União Europeia e legislação nacional prevista na Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, que tenha fundamento em informações obtidas no âmbito da atividade profissional.

Artigo 8.º

Utilização dos recursos

1. Os colaboradores da ERSE devem respeitar, proteger e não fazer uso ou permitir a utilização abusiva por terceiros do património da ERSE, bem como adotar todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de limitar os custos e as despesas, a fim de permitir uma utilização eficiente dos recursos disponíveis.
2. A utilização dos sistemas de informação e comunicação da ERSE, como por exemplo a utilização da Internet, deve ser feita para efeitos profissionais, sendo permitida para fins pessoais, desde que não seja abusiva e, sobretudo, quando for suscetível de colocar em causa a produtividade, o que está sujeito a monitorização

através de uma metodologia genérica não individualizada, nem intrusiva relativamente a conteúdos, podendo ainda ser criados filtros que restringem o acesso e a navegação na internet.

3. No quadro da política ambiental da ERSE, os colaboradores devem adotar as melhores práticas de proteção do ambiente, nomeadamente promovendo uma gestão ecoeficiente, de forma a minimizar o impacto ambiental das suas atividades, e uma utilização responsável dos seus recursos.

Artigo 9.º

Trabalho remoto

1. A ERSE garante, através de regulamento interno, a possibilidade de prestação de trabalho em diferentes regimes, incluindo por via remota ou híbrida, fora das instalações da ERSE.
2. Sempre que os trabalhadores prestem trabalho fora das instalações da ERSE devem, designadamente:
 - a) Observar os horários de trabalho praticados, utilizando os sistemas de controlo de assiduidade adequados;
 - b) Encontrar-se em local funcionalmente adequado ao exercício das suas funções e que garanta a confidencialidade e o segredo profissional;
 - c) Manter a diligência, o cuidado, a comunicação e a disponibilidade com os membros da equipa e outros, internos ou externos, no cumprimento das suas funções.
3. Sem prejuízo de outras consequências legalmente admissíveis, o incumprimento das obrigações previstas no presente artigo permite à ERSE a revisão do modelo de prestação de trabalho com o colaborador incumpridor.

Artigo 10.º

Proibição de assédio

1. Os colaboradores devem abster-se de praticar qualquer tipo de discriminação ou assédio, designadamente com base na raça, sexo, orientação sexual, idade, capacidade física, opiniões políticas ou religiosas, convicções éticas ou ideológicas e filiação sindical.
2. Devem ainda os colaboradores demonstrar consideração e respeito mútuos, evitar comportamentos que possam razoavelmente ser considerados como ofensivos pelos demais colaboradores, bem como abster-se de qualquer tipo de pressão abusiva.
3. Quando tal seja possível, de acordo com critérios de prudência e razoabilidade, devem os colaboradores impedir ou fazer cessar atos de assédio ou pressão abusiva de que tenham conhecimento direto, designadamente através de comunicação ao seu superior hierárquico ou, quando tal não seja adequado, ao responsável pela Direção de Administração Geral (DAG) ou, em último caso, ao Conselho de Administração.

4. O colaborador que comunique ou impeça atos de assédio ou pressão abusiva, procedendo de acordo com a prudência e razoabilidade prevista, não pode ser prejudicado a qualquer título por essa conduta.
5. Na sua atuação, a ERSE deve promover o respeito mútuo e a igualdade de oportunidades perante a diversidade, propiciando, quer na relação com colaboradores, quer com terceiros, um ambiente inclusivo.

Artigo 11.º

Direito à privacidade

1. É assegurado que os tratamentos de dados pessoais são realizados licitamente e em respeito pelos direitos e garantias dos titulares dos dados, nos termos do Regulamento Geral de Proteção de Dados e da lei nacional de execução.
2. Os colaboradores da ERSE, no âmbito das suas atividades, devem cumprir as regras respeitantes à proteção de dados pessoais, designadamente as que resultam da legislação referida no número anterior.
3. A ERSE designou um Encarregado de Proteção de Dados a quem compete assegurar a conformidade com o regime de proteção de dados pessoais.
4. Qualquer pessoa cujos dados pessoais sejam tratados pela ERSE, incluindo os colaboradores, pode exercer os seus direitos junto do Encarregado de Proteção de Dados.

Artigo 12.º

Equilíbrio entre a vida pessoal e vida profissional

1. A ERSE deve fomentar um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos seus colaboradores, designadamente através da promoção de diferentes regimes de prestação de trabalho.
2. A ERSE pode promover formações, programas ou incentivos para fomentar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional e o bem-estar físico, mental e social.

Artigo 13.º

Formação dos colaboradores

A ERSE deve garantir a formação adequada aos seus colaboradores para o cumprimento das suas funções, tendo designadamente em consideração os objetivos estratégicos, operacionais e transversais, bem como de prevenção de riscos, medicina no trabalho e outros considerados relevantes.

Artigo 14.º
Canal de denúncias

Qualquer trabalhador da ERSE pode utilizar canal de denúncias criado para efeitos do disposto no regime geral de prevenção da corrupção (Decreto-Lei nº 109-E/2021, de 9 de dezembro) e no regime de proteção de denunciadores de infrações (Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro), conforme o procedimento interno de “Receção e Tratamento de Denúncias”.

CAPÍTULO III
Independência, conflitos de interesses e delitos penais

SECÇÃO I
Disposições Gerais

Artigo 15.º
Independência

Os colaboradores da ERSE agem única e exclusivamente de acordo com as instruções e orientações recebidas desta, sem prejuízo do disposto nos seus Estatutos e de regimes legais imperativos aplicáveis à sua atuação.

Artigo 16.º
Incompatibilidades e autorizações

1. Os colaboradores da ERSE estão abrangidos pelo regime de incompatibilidades e impedimentos do pessoal da função pública, devendo ainda atender às demais incompatibilidades previstas nos Estatutos da ERSE e na Lei-quadro das Entidades Reguladoras.
2. A acumulação com outras funções públicas ou com funções ou atividades privadas obedece ao regime do pessoal da função pública, ficando dependente de autorização prévia, nos termos de formulário aprovado disponível na *intranet*.
3. A aprovação da autorização, alteração ou cessação de acumulação de funções ou atividades depende de decisão do Administrador responsável pelo acompanhamento da Direção em que se integra o colaborador ou pelo Conselho de Administração, em função da relevância e duração da acumulação requerida, nos termos de modelo aprovado disponível na *intranet*.

4. A ERSE dispõe de um registo centralizado sobre as acumulações de funções autorizadas, aprovado pelo Conselho de Administração.

Artigo 17.º

Conflitos de interesses

1. Sem prejuízo das proibições legalmente dispostas, designadamente na Lei-quadro das Entidades Reguladoras, nos Estatutos da ERSE e no Código do Procedimento Administrativo, os colaboradores da ERSE devem evitar incorrer em qualquer situação que possa originar, direta ou indiretamente, potenciais conflitos de interesses, ou que possam razoavelmente conduzir um terceiro a presumir a sua existência, mesmo que efetivamente tal não suceda.
2. Excluem-se das situações previstas no número anterior os relacionamentos comerciais com as entidades reguladas que correspondam a mera aceitação de ofertas públicas ou padronizadas de serviços energéticos.
3. Sem prejuízo dos impedimentos legais, as negociações relativas a perspectivas de emprego ou aceitação de cargos numa entidade sujeita a regulação pela ERSE, ou numa entidade que seja sua fornecedora de bens e serviços, devem acautelar a prevenção de conflitos de interesses e ser efetuadas com integridade e discrição.
4. Os colaboradores em situação de potencial conflito de interesses informam por escrito o Conselho de Administração da ERSE, através do seu superior hierárquico.
5. A informação prevista no número anterior pode ser prestada a título confidencial e, nesse caso, só pode ser utilizada na gestão do conflito ou para efeitos infracionais.
6. Sempre que a situação identificada não seja desconsiderada, o colaborador da ERSE que se encontre numa situação de potencial conflito de interesses encontra-se impedido de participar em qualquer processo que afete a entidade envolvida.
7. Anualmente, os trabalhadores da ERSE, incluindo os membros do Conselho de Administração, emitem declaração, através de formulário aprovado, disponível na intranet, sob controlo da DAG, em como não se encontram em situação de incompatibilidade, respeitando o estabelecido na lei, designadamente nos Estatutos da ERSE e na Lei-quadro das Entidades Reguladoras.
8. Os colaboradores da ERSE que intervêm em procedimentos sancionatórios, na concessão de subsídios, subvenções ou benefícios (como o Plano de Promoção de Eficiência no Consumo de Energia Elétrica) e em procedimentos de Contratação Pública, bem como os membros do júri, emitem as declarações legalmente estabelecidas.

Artigo 18.º

Ofertas e hospitalidade

1. Está vedado, excluindo as situações de acumulação de funções autorizadas, o recebimento de ofertas, quaisquer remunerações, de carácter pecuniário ou outro, de transporte ou alojamento, em montantes não permitidos pelo Código de Conduta do Governo português ou pelo regime legal aplicável ao exercício de funções por titulares de altos cargos públicos.
2. O colaborador que receba, independentemente da sua vontade ou em função das circunstâncias, ofertas não permitidas segundo o estabelecido no número anterior, deve comunicar tal facto, de imediato e por escrito, ao respetivo superior hierárquico ou, se necessário, à DAG, para decisão pelo Conselho de Administração, de acordo com modelo aprovado disponível na intranet.
3. As ofertas recebidas pela ERSE, para o património desta, são entregues à DAG e registadas em ficheiro próprio, para decisão sobre a sua aceitação e destino pelo Conselho de Administração.

Artigo 19.º

Informação privilegiada

Os colaboradores da ERSE não devem facultar informações ou documentos, independentemente do tipo de suporte, sobre qualquer procedimento em curso ou decidido pela ERSE.

SECÇÃO II

Corrupção, suborno e infrações conexas

Artigo 20.º

Dever geral de cuidado e prevenção

1. Os colaboradores da ERSE devem atuar, seguindo uma conduta geral de cuidado, antecipando situações que possam ser percecionadas como consubstanciando a prática de ilícitos criminais, designadamente, corrupção, suborno e infrações conexas, evitando-as.
2. Nas relações com terceiros, incluindo regulados e fornecedores, a ERSE deve atuar observando deveres de isenção evitando qualquer ação ou omissão que, direta ou indiretamente, tenha influência fraudulenta, coerciva, manipuladora ou enganosa, e abstendo-se de conceder ou prometer qualquer tipo de benefício que não lhes seja devido.
3. Os colaboradores da ERSE devem reportar por escrito ao seu superior hierárquico ou através dos canais

apropriados quaisquer ações ou omissões que possam estar associadas a um potencial ato de corrupção, suborno e infrações conexas ou quaisquer outros ilícitos, penais ou contraordenacionais.

Artigo 21.º

Proibição de recebimento ou solicitação de vantagens

1. A ERSE e os seus colaboradores não devem solicitar ou aceitar vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou sua promessa, para abusar da sua influência, a entidades sujeitas à sua regulação, a grupos que integrem tais entidades ou aos seus prestadores de serviços, utilizadores das redes ou potenciais prestadores de serviço.
2. A ERSE e os seus colaboradores não devem solicitar ou aceitar vantagem patrimonial ou não patrimonial que não lhes seja devida, excluindo as socialmente adequadas e conformes aos usos e ao presente Código Ético de Conduta.

Artigo 22.º

Proibição de corrupção, suborno ou infração conexa

1. É proibida qualquer prática de corrupção, suborno ou infração conexa, em todas as suas formas ativas e/ou passivas, bem como quaisquer condutas ilícitas, quer através de atos e omissões, quer por via da criação e manutenção de situações consideradas irregulares ou de favor.
2. A proibição prevista no número anterior inclui a prática de ato, ou omissão, contrários aos deveres do cargo, incluindo a falsidade de depoimento ou declaração, de testemunho, perícia, interpretação ou produção.
3. Está proibida a utilização de recursos da ERSE em proveitos próprio ou de outra pessoa, excluindo as socialmente adequadas e conformes aos usos e ao presente Código Ético de Conduta.
4. Todos os colaboradores devem cumprir as medidas constantes no Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da ERSE.

Artigo 23.º

Garantia de não retaliação

O colaborador que denuncie ou impeça condutas que violem ou possam violar o presente Código Ético de Conduta não pode ser prejudicado a qualquer título por denunciar tal conduta, salvo quando a denúncia seja caluniosa ou manifestamente infundada.

CAPÍTULO IV

Relacionamento externo

Artigo 24.º

Posição institucional

1. Os colaboradores da ERSE apenas atuam em representação da ERSE nos contactos com entidades sujeitas à regulação, com os utilizadores das redes e organismos públicos ou com o público em geral mediante autorização do Conselho de Administração.
2. Nos contactos com entidades sujeitas a regulação, com organismos públicos ou com o público em geral os colaboradores da ERSE devem atuar dentro dos limites estabelecidos pelo presente Código, acautelando a consistência da mensagem da ERSE, a coerência e a transparência na comunicação.
3. Deve ser transmitida, sempre que esteja definida, a posição institucional da ERSE, remetendo, nos demais casos que justifiquem apreciação, para posição posterior a definir.
4. Nos contactos com entidades sujeitas a regulação, com organismos públicos ou com o público em geral, sem prejuízo do disposto nos números anteriores, quando não exista posição definida pela ERSE e, face às circunstâncias, seja considerado adequado avançar com uma posição pessoal, deve ser sempre salvaguardado que tal não vincula a posição oficial a tomar pela ERSE.
5. O disposto nos números anteriores não prejudica a isenção e autonomia técnica perante a entidade patronal dos colaboradores da ERSE.
6. Quando autorizada qualquer intervenção pública a título pessoal, o colaborador da ERSE deve referenciar que não vincula a ERSE.
7. Os colaboradores da ERSE não podem explorar, ou parecer explorar, em seu proveito pessoal a menção ao exercício de função ou de cargo na ERSE.

Artigo 25.º

Relacionamento com os consumidores e demais utilizadores da rede

Os colaboradores da ERSE devem, no seu relacionamento com os consumidores, cumprir os requisitos de disponibilidade, eficiência, rigor técnico, correção pessoal e cooperação administrativa.

Artigo 26.º

Relacionamento com entidades reguladas

1. No relacionamento com as entidades sujeitas a regulação e outras entidades privadas, os colaboradores da ERSE devem observar, no desempenho das suas funções, as orientações e posições da ERSE, atuando com independência sem prejuízo do bom relacionamento com essas entidades.
2. Os colaboradores da ERSE não devem fornecer informações relativas às atividades em curso na ERSE, para além do funcionalmente necessário, incluindo no que respeita a atividades de fiscalização realizadas sem agendamento prévio, nem antecipar deliberações não formalizadas.
3. Os diálogos regulatórios e a participação em encontros, formais ou informais, que tenham como objetivo questões do perímetro das atribuições da ERSE só deve ocorrer com autorização explícita do superior hierárquico, e em nenhum caso os colaboradores da ERSE devem participar em reuniões com pessoas interessadas nos procedimentos sem serem acompanhados de, pelo menos, outro colaborador.
4. As reuniões realizadas com entidades reguladas obedecem ao registo e demais regras aprovadas pelo Conselho de Administração.

Artigo 27.º

Relacionamento com outras autoridades

O relacionamento entre os colaboradores da ERSE e os colaboradores de outras entidades públicas portuguesas ou autoridades congêneres ou equiparadas de outros Estados, ou de instituições com as quais a ERSE se relacione em consequência da sua participação em organizações internacionais, incluindo o ACER – Agência para a Cooperação dos Reguladores da Energia e o CEER – Conselho Europeu dos Reguladores da Energia, deve reger-se por um espírito de independência e estreita cooperação.

Artigo 28.º

Contratação pública e relacionamento com fornecedores

1. Os colaboradores da ERSE devem zelar pela correta aplicação das normas da contratação pública, atendendo às melhores práticas, incluindo com as regras do Manual de Procedimentos de Aquisição de Bens e Serviços da ERSE.
2. Está vedado o exercício da função na ERSE para obtenção, direta ou indiretamente, de qualquer benefício pessoal, ou para terceiros, por parte dos fornecedores contratados.
3. As reuniões realizadas com fornecedores obedecem às regras aplicáveis às reuniões com entidades reguladas.

Artigo 29.º

Admissão de novos colaboradores

1. Os colaboradores da ERSE envolvidos na admissão de novos colaboradores, em especial o júri, têm de obedecer ao disposto em regulamento próprio, devendo manter a objetividade, neutralidade e equidade, num quadro de atuação transparente.
2. A admissão de estagiários ou de trabalhadores em regime de mobilidade tem de obedecer a processos abertos e transparentes no âmbito de um processo imparcial.

Artigo 30.º

Relacionamento com a comunicação social, publicações, eventos públicos e participação em redes ou comunidades virtuais

1. A concessão de entrevistas, a participação em *fóruns*, redes sociais ou contextos similares deve pautar-se por critérios de sobriedade, discrição e prudência por forma a preservar a reputação e credibilidade, acautelando o possível impacto das declarações para a ERSE.
2. Para além da necessidade de autorização para acumulação de funções, a publicação de artigos, de natureza académica ou outra, bem como a participação como oradores em colóquios ou outros eventos públicos, relativamente a matérias que insiram no perímetro das atribuições da ERSE, devem ser objeto de comunicação prévia ao Conselho de Administração, através do superior hierárquico respetivo, e registados em base de dados da ERSE.
3. Todas as intervenções devem ressaltar, expressamente, que as posições são pessoais, salvo indicação ou autorização expressa do Conselho de Administração.
4. Nos assuntos relacionados com a atividade da ERSE os colaboradores não devem fornecer informações confidenciais ou que não estejam ao dispor do público em geral, salvo indicações do Conselho de Administração.

CAPÍTULO V

Publicação, aplicação, revogação e vigência

Artigo 31.º

Aplicação

1. Os colaboradores da ERSE devem respeitar as disposições do presente Código, podendo solicitar por intermédio dos respetivos superiores hierárquicos as orientações que julguem necessárias, bem como o esclarecimento de quaisquer dúvidas.
2. Os dirigentes equiparados e gestores de projetos, bem como os colaboradores com maior graduação devem, através da sua conduta e de forma dialogada, empregar especial diligência no cumprimento das disposições do presente Código, de molde a incutir em todos os aspetos do trabalho e da organização os valores que o enformam, valorizando profissionalmente a ERSE e os seus colaboradores.

Artigo 32.º

Responsabilidade disciplinar e criminal

1. A violação dos deveres previstos no presente Código, por parte de qualquer colaborador, sem prejuízo de outras consequências legais, é suscetível de gerar responsabilidade disciplinar e criminal, designadamente a associada a atos de corrupção e infrações conexas, conforme as sanções aplicáveis, designadamente as identificadas em Anexo.
2. Por cada infração é elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar, nomeadamente no âmbito do sistema de controlo interno da ERSE, nos termos do modelo aprovado disponível na intranet, que é comunicado ao MENAC – Mecanismo Nacional Anticorrupção.

Artigo 33.º

Norma revogatória

Com a entrada em vigor do presente Código fica revogado o Código Ético de Conduta dos Colaboradores da ERSE que fora aprovado pelo Conselho de Administração em 18 de abril de 2022.

Artigo 34.º
Entrada em Vigor

O presente Código Ético de Conduta é aprovado pelo Conselho de Administração da ERSE e publicado em Diário da República, na sua página da internet e na *intranet*, entrando em vigor no décimo dia seguinte ao da sua aprovação.

Lisboa, 15 de abril de 2025 – O Conselho de Administração da ERSE:

Pedro Verdelho (Presidente)

Ricardo Loureiro (Vogal)

Isabel Apolinário (Vogal)

Anexo ao Código de Conduta

Sanções aplicáveis

Sanções disciplinares previstas na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação vigente, que aprova a revisão do Código de Trabalho, nomeadamente o Artigo 328.º:

Artigo 328.º

Sanções disciplinares

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

Sanções relativas aos **crimes de corrupção e infrações conexas** previstas no Decreto-Lei n.º 48/1995, de 15 de março, que aprova o Código Penal, na redação vigente, nomeadamente as abaixo transcritas:

Artigo 335.º

Tráfico de influência

- 1- Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira, é punido:
 - a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável;
 - b) Com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável.
- 2- Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas no número anterior:
 - a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa;
 - b) Para os fins previstos na alínea b), é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.
- 3- A tentativa é punível.
- 4- É correspondentemente aplicável o disposto no artigo 374.º-B.

Artigo 363.º

Suborno

Quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a praticar os factos previstos nos artigos 359.º ou 360.º, sem que estes venham a ser cometidos, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Artigo 368.º-A

Branqueamento

- 1- Para efeitos do disposto nos números seguintes, consideram-se vantagens os bens provenientes da prática, sob qualquer forma de comparticipação, de factos ilícitos típicos puníveis com pena de prisão de duração mínima superior a seis meses ou de duração máxima superior a cinco anos ou, independentemente das penas aplicáveis, de factos ilícitos típicos de:
 - a) Lenocínio, abuso sexual de crianças ou de menores dependentes, ou pornografia de menores;

- b) Burla informática e nas comunicações, extorsão, abuso de cartão de garantia ou de cartão, dispositivo ou dados de pagamento, contrafação de moeda ou de títulos equiparados, depreciação do valor de moeda metálica ou de títulos equiparados, passagem de moeda falsa de concerto com o falsificador ou de títulos equiparados, passagem de moeda falsa ou de títulos equiparados, ou aquisição de moeda falsa para ser posta em circulação ou de títulos equiparados;
- c) Falsidade informática, contrafação de cartões ou outros dispositivos de pagamento, uso de cartões ou outros dispositivos de pagamento contrafeitos, aquisição de cartões ou outros dispositivos de pagamento contrafeitos, atos preparatórios da contrafação, aquisição de cartões ou outros dispositivos de pagamento obtidos mediante crime informático, dano relativo a programas ou outros dados informáticos, sabotagem informática, acesso ilegítimo, interceção ilegítima ou reprodução ilegítima de programa protegido;
- d) Associação criminosa;
- e) Terrorismo;
- f) Tráfico de estupefacientes e substâncias psicotrópicas;
- g) Tráfico de armas;
- h) Tráfico de pessoas, auxílio à imigração ilegal ou tráfico de órgãos ou tecidos humanos;
- i) Danos contra a natureza, poluição, atividades perigosas para o ambiente, ou perigo relativo a animais ou vegetais;
- j) Fraude fiscal ou fraude contra a segurança social;
- k) Tráfico de influência, recebimento indevido de vantagem, corrupção, peculato, participação económica em negócio, administração danosa em unidade económica do setor público, fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, ou corrupção com prejuízo do comércio internacional ou no setor privado;
- l) Abuso de informação privilegiada ou manipulação de mercado;
- m) Violação do exclusivo da patente, do modelo de utilidade ou da topografia de produtos semicondutores, violação dos direitos exclusivos relativos a desenhos ou modelos, contrafação, imitação e uso ilegal de marca, venda ou ocultação de produtos ou fraude sobre mercadorias.

2- Consideram-se igualmente vantagens os bens obtidos através dos bens referidos no número anterior.

3- Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal, é punido com pena de prisão até 12 anos.

4- Na mesma pena incorre quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos.

5- Incorre ainda na mesma pena quem, não sendo autor do facto ilícito típico de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade.

- 6- A punição pelos crimes previstos nos n.os 3 a 5 tem lugar ainda que se ignore o local da prática dos factos ilícitos típicos de onde provenham as vantagens ou a identidade dos seus autores, ou ainda que tais factos tenham sido praticados fora do território nacional, salvo se se tratar de factos lícitos perante a lei do local onde foram praticados e aos quais não seja aplicável a lei portuguesa nos termos do artigo 5.º
- 7- O facto é punível ainda que o procedimento criminal relativo aos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens depender de queixa e esta não tiver sido apresentada.
- 8- A pena prevista nos n.os 3 a 5 é agravada em um terço se o agente praticar as condutas de forma habitual ou se for uma das entidades referidas no artigo 3.º ou no artigo 4.º da Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto, e a infração tiver sido cometida no exercício das suas atividades profissionais.
- 9- Quando tiver lugar a reparação integral do dano causado ao ofendido pelo facto ilícito típico de cuja prática provêm as vantagens, sem dano ilegítimo de terceiro, até ao início da audiência de julgamento em 1.ª instância, a pena é especialmente atenuada.
- 10- Verificados os requisitos previstos no número anterior, a pena pode ser especialmente atenuada se a reparação for parcial.
- 11- A pena pode ser especialmente atenuada se o agente auxiliar concretamente na recolha das provas decisivas para a identificação ou a captura dos responsáveis pela prática dos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens.
- 12- A pena aplicada nos termos dos números anteriores não pode ser superior ao limite máximo da pena mais elevada de entre as previstas para os factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens.

Artigo 369.º

Denegação de justiça e prevaricação

- 1- O funcionário que, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contra-ordenação ou disciplinar, conscientemente e contra direito, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar ato no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 120 dias.
- 2- Se o facto for praticado com intenção de prejudicar ou beneficiar alguém, o funcionário é punido com pena de prisão até 5 anos.
- 3- Se, no caso do n.º 2, resultar privação da liberdade de uma pessoa, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.
- 4- Na pena prevista no número anterior incorre o funcionário que, sendo para tal competente, ordenar ou executar medida privativa da liberdade de forma ilegal, ou omitir ordená-la ou executá-la nos termos da lei.
- 5- No caso referido no número anterior, se o facto for praticado com negligência grosseira, o agente é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa.

Artigo 372.º

Recebimento ou oferta indevidos de vantagem

- 1- O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.
- 2- Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.
- 3- Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.

Artigo 373.º

Corrupção passiva

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

Artigo 374.º

Corrupção ativa

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

Artigo 374.º-A

Agravação

- 1- Se a vantagem referida nos artigos 372.º a 374.º for de valor elevado, o agente é punido com a pena aplicável ao crime respetivo agravada em um quarto nos seus limites mínimo e máximo.
- 2- Se a vantagem referida nos artigos 372.º a 374.º for de valor consideravelmente elevado, o agente é punido com a pena aplicável ao crime respetivo agravada em um terço nos seus limites mínimo e máximo.
- 3- Para efeitos do disposto nos números anteriores, é correspondentemente aplicável o disposto nas alíneas a) e b) do artigo 202.º.
- 4- Sem prejuízo do disposto no artigo 11.º, quando o agente atue nos termos do artigo 12.º é punido com a pena aplicável ao crime respetivo agravada em um terço nos seus limites mínimo e máximo.
- 5- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o funcionário que seja titular de alto cargo público é punido:
 - a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, quando o crime for o previsto no n.º 1 do artigo 372.º;
 - b) Com pena de prisão de 2 a 8 anos, quando o crime for o previsto no n.º 1 do artigo 373.º;
 - c) Com pena de prisão de 2 a 5 anos, quando o crime for o previsto no n.º 2 do artigo 373.º.
- 6- Sem prejuízo do disposto nos n.os 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.

ERSE - ENTIDADE REGULADORA DOS SERVIÇOS ENERGÉTICOS

Rua Dom Cristóvão da Gama n.º 1-3.º
1400-113 Lisboa
+351 213 033 200
erse@erse.pt
www.erse.pt