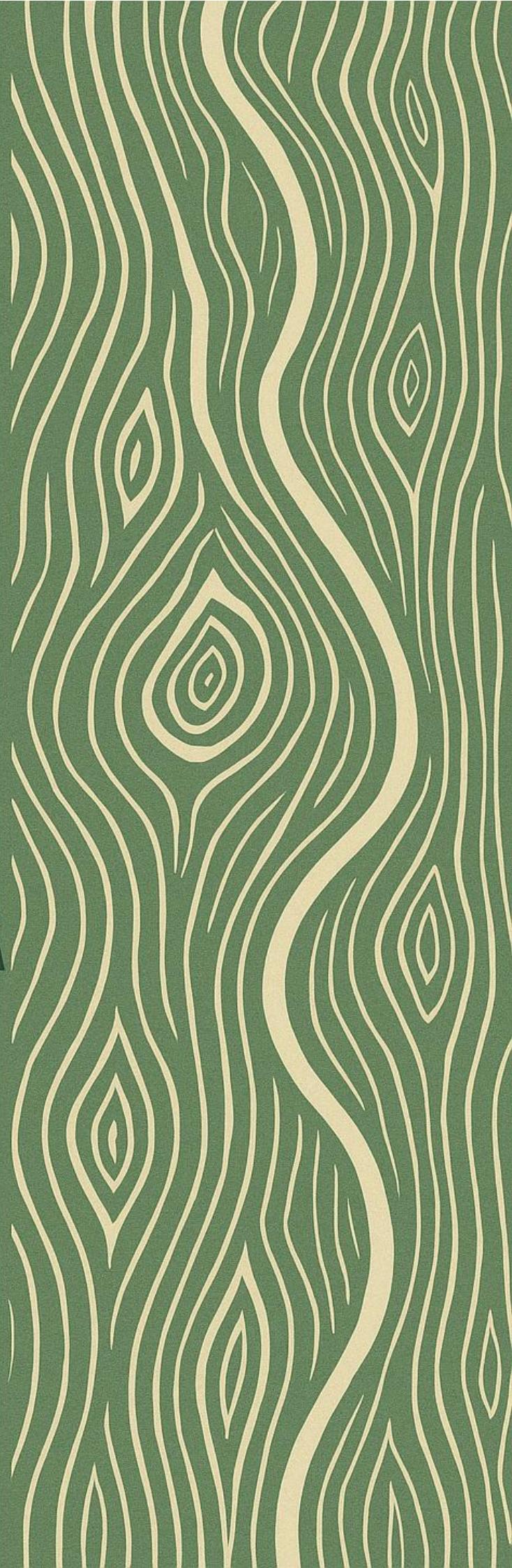




JAF

JOSÉ AFONSO  
& FILHOS

# CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA



## **Lista de Revisões**

<b>REVISÃO</b>	<b>CONTEÚDO DA REVISÃO</b>	<b>PÁGINAS REVISTAS</b>	<b>DATA</b>
<b>0</b>	Redação Inicial	-	

• • •

## Conteúdo

Listas de Revisões .....	2
1. Introdução .....	4
2. Enquadramento Legal .....	4
3. Objeto.....	4
4. O Código de Ética e Conduta .....	5
5. Âmbito de aplicação.....	6
6. Princípios gerais.....	6
7. Responsável pelo Cumprimento Normativo .....	7
8. Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas – Regras de conduta e atuação .....	7
9. Princípios de Ação .....	9
Proteção dos Interesses da Empresa .....	9
Equipamentos de Trabalho .....	9
Conflito de Interesses .....	9
Confidencialidade e Sigilo Profissional .....	9
Contratação de Parceiros.....	10
Concorrência .....	11
Acumulação de Funções .....	11
Fraude, Suborno e Corrupção .....	11
10. Ofertas, Donativos e Hospitalidades.....	12
11. Incumprimento do Código de Conduta .....	12
12. Canal de Denúncia Interna.....	13
13. Formação .....	13
14. Vigência, Revisão e Publicidade .....	14
15. ANEXOS .....	15

## 1. Introdução

Missão, visão e valores

## 2. Enquadramento Legal

O Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, aprovou, em Portugal, o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), estabelecendo um quadro normativo de medidas e obrigações aplicáveis a entidades públicas e privadas, com o objetivo de prevenir e combater práticas de corrupção e infrações conexas.

A JAF Madeiras (adiante designada por Empresa) conduz a sua atividade segundo elevados padrões de responsabilidade e ética profissional, observando de forma rigorosa os princípios da integridade, transparência, honestidade, lealdade, rigor e boa-fé.

Com este propósito, a Empresa implementou um Programa de Cumprimento Normativo destinado à prevenção, deteção e resposta a eventuais atos de corrupção e infrações conexas, praticados contra ou através da sua estrutura organizacional. Este programa, elaborado em conformidade com o disposto no Decreto-Lei n.º 109-E/2021, integra, no mínimo, os seguintes elementos essenciais:

- Um plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas (“PPR”);
- Um código de conduta - o presente Código de Ética e Conduta em matéria de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas (“Código”);
- Um programa de formação, e
- Um canal de denúncia interna.

## 3. Objeto

O presente Código de Ética e Conduta estabelece um conjunto de princípios, valores e regras de atuação, transversais a todas as atividades, em matéria de ética profissional e prevenção da Corrupção e Infrações Conexas, conforme previsto no RGPC, disponível no site institucional, afixado em zona estratégica da empresa, assim como entregue na admissão de novos colaboradores.

Para efeitos do presente Código, os seguintes termos e expressões terão o significado abaixo indicado, quando iniciados por letra maiúscula, no singular ou no plural:

- a. **Código de Conduta:** conjunto de princípios que regem a atividade da Empresa e regras de natureza ética e deontológica a observar pela Administração e colaboradores, entre si e com terceiros;
- b. **Colaboradores:** todos os colaboradores da Empresa, incluindo a Administração.
- c. **Corrupção e Infrações Conexas:** os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, previstos no Código Penal, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual, na Lei n.º 34/87, de 16 de julho, na sua redação atual, no Código de Justiça Militar, aprovado em anexo à Lei n.º 100/2003, de 15 de novembro, na Lei n.º 50/2007, de 31 de agosto, na sua redação atual, na Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, na sua redação atual, e no Decreto -Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro, na sua redação atual. Ficam igualmente abrangidas as versões dos referidos diplomas em cada momento em vigor, bem como, outros diplomas que no futuro venham a regular matérias que, pela sua natureza, se devam considerar abrangidas.
- d. **Parceiros:** os terceiros que ajam em nome da Empresa.

#### 4. O Código de Ética e Conduta

O presente Código é um instrumento onde transcrevemos os valores de atuação da Empresa, assim como os princípios éticos e as normas de conduta a que os seus colaboradores, em concreto, se encontram sujeitos e assumem como intrinsecamente seus.

Aplica-se a todos os colaboradores independentemente do seu vínculo contratual, categoria ou posição hierárquica que ocupem. Aplica-se ainda aos colaboradores eventuais, voluntários, técnicos externos e a outros intervenientes que prestem serviços à Empresa a título permanente ou ocasional.

O Código vai para além, mas não dispensa o simples cumprimento da lei e dos procedimentos da Empresa.

Todos os colaboradores devem assegurar o estrito cumprimento das leis e normativos aplicáveis à sua atividade, com mais elevados padrões éticos de honestidade e integridade e transparência.

É da responsabilidade de cada colaborador assegurar o cumprimento dos termos deste documento e demais regulamentos existentes na Empresa. No caso de terem alguma dúvida quanto a este documento, devem solicitar esclarecimentos junto do Responsável pelo Cumprimento Normativo, ou, na sua impossibilidade, com o superior hierárquico.

Este documento encontra-se no site institucional e foi divulgado a todos os colaboradores através da afixação em zonas estratégicas na Empresa para que todos os colaboradores e partes interessadas tenham o devido acesso.

## 5. Âmbito de aplicação

O presente Código enquadra as práticas que, nos termos da lei, respeitam a entidades privadas e colaboradores, bem como, com as respetivas adaptações, a todos os Parceiros.

Trata-se de um compromisso de integridade que deverá ser assumido por todos os que exercem funções na Empresa e perante si próprios, perante aqueles que são os destinatários da sua ação, ou com quais, de algum modo, têm de se relacionar, bem como, em sentido mais amplo, perante os cidadãos e a sociedade no seu todo.

## 6. Princípios gerais

Os colaboradores da Empresa devem observar, no desempenho das suas funções, as melhores práticas no respeito pelos valores fundamentais e princípios 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.

## 7. Responsável pelo Cumprimento Normativo

O Responsável pelo Cumprimento Normativo (“RCN”), designado pela Empresa, monitoriza e controla a execução do Programa de Cumprimento Normativo, sem prejuízo de competências legalmente conferidas a outros Administradores ou colaboradores.

O Responsável pelo Cumprimento Normativo exerce as suas funções com independência e autonomia decisória, dispondo de acesso à informação interna e aos recursos técnicos e humanos necessários ao exercício das suas funções. Deverá, também, prestar todos os esclarecimentos necessários sobre a aplicação do Código e promoverá a realização de auditorias interna regulares com vista à avaliação do cumprimento da mesma.

## 8. Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas

Entende-se por corrupção e infrações conexas os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, previstos no Código Penal, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual, na Lei n.º 34/87, de 16 de julho, na sua redação atual, no Código de Justiça Militar, aprovado em anexo à Lei n.º 100/2003, de 15 de novembro, na Lei n.º 50/2007, de 31 de agosto, na sua redação atual, na Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, na sua redação atual, e no Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro, na sua redação atual. De referir que ficam, igualmente, abrangidas as versões dos referidos diplomas em vigor, assim como, futuros diplomas que regulem matérias a considerar neste contexto.

A Empresa repudia qualquer prática de corrupção, suborno ou infração conexa, de forma ativa ou passiva, e outras formas de influência indevida ou condutas ilícitas, impondo o cumprimento rigoroso desses princípios em todas as suas relações internas e externas, seja com entidades privadas ou entidades públicas.

Todos os colaboradores devem cumprir as normas aplicáveis, nacionais e internacionais, de combate à Corrupção e Infrações Conexas, sendo expressamente proibido todos e quaisquer comportamentos que possam consubstanciar a prática do crime de corrupção

• • •

ou de qualquer infração conexa previstos na lei. Em particular, é expressamente proibido a todos os colaboradores:

- aceitar quaisquer vantagens ou ofertas como contrapartida do tratamento preferencial de qualquer terceiro, para influenciar uma ação ou decisão;
- oferecer ou aceitar, em qualquer circunstância e independentemente do valor, dinheiro, cheques e outros bens sujeitos a restrições legais;
- influenciar as decisões dos parceiros de negócio por qualquer forma ilegal ou que pareça contrariar as normas aplicáveis;
- obter algum benefício ou vantagem para a Empresa, para o Colaborador ou Parceiros, através de práticas pouco éticas ou contrárias aos deveres do cargo, nomeadamente através de práticas de corrupção, recebimento indevido de vantagem ou tráfico de influências.

No exercício da atividade da Empresa, caso existam interações com funcionários públicos, administrativos, agentes governamentais e demais organismos públicos, tais interações devem ser pautadas pela maior retidão, transparência bem como pelo estrito cumprimento de todas as normas legais e deveres deontológicos aplicáveis, e das disposições do presente Código.

É absolutamente proibido fazer donativos ou contribuições políticas, em dinheiro ou em espécie, em qualquer circunstância, por conta e/ou em nome da Empresa ou de forma que aparente ser feito por conta ou em nome da Empresa, a partidos políticos, candidatos a cargos políticos ou organizações ou indivíduos àqueles associados cuja missão seja essencialmente política.

Para efeitos do presente Código, apenas poderão ser realizadas ofertas que se enquadrem nas condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes. Um benefício é considerado socialmente aceitável se for oferecido como sinal de educação e boas maneiras, conforme os usos e costumes locais, na medida em que esse benefício esteja relacionado com a atividade profissional e não tenha intenção ou propósito de persuadir ou obter um tratamento preferencial ou vantagem ilegítima do destinatário ou de influenciar indevidamente o seu comportamento.

## 9. Princípios de Ação

### Proteção dos Interesses da Empresa

Os colaboradores devem conduzir a sua atuação de forma íntegra, transparente e responsável, protegendo os legítimos interesses da Empresa e cumprindo rigorosamente os princípios éticos e legais aplicáveis. Assumem, assim, o compromisso de lealdade, observando as normas internas, o Código de Conduta e as disposições do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (Decreto-Lei n.º 109-E/2021), prevenindo qualquer situação suscetível de configurar conflito de interesses, corrupção ou infração conexa.

### Equipamentos de Trabalho

A Empresa é a única e exclusiva proprietária dos equipamentos/instrumentos de trabalho que são facultados aos colaboradores para o exercício das suas funções.

Os colaboradores devem cumprir as instruções que lhe forem dadas com respeito aos referidos equipamentos/instrumentos, utilizando os mesmos com zelo e cuidado para estes que se mantenham em boas condições.

### Conflito de Interesses

Sempre que um colaborador identifique qualquer situação suscetível de configurar um conflito de interesses, deve comunicá-la de imediato ao seu superior hierárquico e, caso aplicável, ao Responsável pelo Cumprimento Normativo, abstendo-se de intervir ou tomar qualquer decisão relacionada com essa situação até que a mesma seja devidamente analisada e resolvida pela Empresa.

### Confidencialidade e Sigilo Profissional

Os colaboradores devem manter, durante e após a cessação da sua relação com a Empresa, o dever de confidencialidade relativamente a quaisquer factos, dados ou informações obtidos no exercício das suas funções. É proibida a divulgação ou utilização dessa informação para fins pessoais ou de terceiros, devendo ser cumpridas as regras

aplicáveis à proteção de dados e confidencialidade, sob pena de responsabilidade disciplinar, civil e/ou criminal.

## Relação com Parceiros

Com o objetivo de assegurar que os Parceiros contratados pela Empresa respeitam o presente Código e a legislação existente em matéria de prevenção de corrupção e infrações conexas, a Empresa definiu um conjunto de princípios e regras que, sem prejuízo da aplicação das normas legais ou de quaisquer outras normas internas aplicáveis, devem ser observados nos processos de contratação.

Assim, para efeitos do disposto no número que antecede, devem ser observados, nomeadamente, os seguintes princípios:

- a contratação de Parceiros pressupõe uma necessidade legítima dos bens ou serviços a adquirir;
- a escolha dos potenciais fornecedores assenta em critérios objetivos, claros e imparciais, e divulgados de forma transparente;
- a escolha dos potenciais fornecedores é precedida de uma análise sobre o nível de exposição ao risco de corrupção;
- as condições aceites pela Empresa (incluindo preço e condições de pagamento) estão em linha com as práticas de mercado (exceto se alguma razão legítima o justificar).

## Relação com Clientes

A Administração e colaboradores devem assegurar o profissionalismo, boa-fé e honestidade sempre que estabelecem contacto com os clientes, atuando de forma a proporcionar-lhe um eficiente serviço, numa perspetiva de melhoria contínua, fornecendo informações sobre produtos, serviços e preços de modo a apoiá-lo na tomada de decisão e respondendo às solicitações, dúvidas e reclamações dentro dos prazos previstos.

## Concorrência

Os colaboradores devem pautar a sua atuação pelo respeito integral das regras de concorrência e pelas boas práticas de mercado. A Empresa repudia qualquer forma de concorrência desleal, incluindo, nomeadamente, a celebração de acordos ou a fixação concertada de preços, a conivência para obtenção de vantagens indevidas sobre concorrentes ou a recolha de informação comercial por meios ilícitos.

## Acumulação de Funções

É vedado aos colaboradores acumular funções ou atividades que:

- Sejam legalmente consideradas incompatíveis com as funções exercidas na Empresa;
- Se desenvolvam, ainda que parcialmente, em horário sobreposto ao das funções desempenhadas na Empresa;
- Comprometam a isenção, a imparcialidade ou a independência exigidas pelo exercício das suas funções.

No caso de exercerem funções ou atividades autorizadas, os colaboradores devem abster-se de praticar quaisquer atos contrários aos interesses da Empresa ou suscetíveis de gerar conflito com a sua missão. Sempre que surja, de forma superveniente, um conflito real ou potencial, presente ou futuro, o colaborador compromete-se a solicitar, de imediato, a cessação da função ou atividade acumulada.

## Fraude, Suborno e Corrupção

A Empresa não aceita qualquer conduta fraudulenta ou desonesta por parte dos colaboradores que envolva os bens, os ativos ou os relatórios/ demonstrações financeiras e contabilísticas. O seu incumprimento pode dar origem a acusações criminais e consequentemente o despedimento.

Os colaboradores não devem, diretamente ou por meio de intermediários, oferecer ou prometer qualquer tipo de vantagem pessoal ou financeira imprópria para obter vantagens/

negócios. Igualmente não devem aceitar vantagens em troca de tratamento preferencial por parte de um terceiro.

De referir que os benefícios impróprios podem consistir em algo de valor para o terceiro, incluindo contratos de prestação de serviços ou de consultoria para terceiros próximos e com algum tipo de relação.

## 10. Ofertas, Donativos e Hospitalidades

A aceitação ou concessão de ofertas, benefícios ou hospitalidade, de ou para terceiros, no exercício das funções ou por motivo destas, é admissível apenas quando não possa, de forma razoável, ser entendida ou interpretada como tentativa de influenciar decisões, obter tratamento preferencial ou vantagens indevidas no âmbito das relações comerciais.

## 11. Incumprimento do Código de Conduta

O incumprimento das regras descritas no presente Código por qualquer Colaborador será considerado uma infração grave, a qual, dependendo do grau de culpa do infrator e da gravidade da infração, poderá dar lugar à abertura de um processo disciplinar e aplicação de uma das seguintes sanções disciplinares:

- a. Repreensão não registada;
- 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 com justa causa.

No caso de incumprimento das regras constantes no presente Código por Parceiros, poderá existir motivo para aplicação de penalizações e/ou resolução do contrato, de forma adequada e proporcional à infração.

O não cumprimento das normas poderá, ainda, conduzir à responsabilização administrativa ou civil dos infratores, e ainda, consoante a gravidade da infração e a culpabilidade do infrator, dar origem a sanções criminais.

Os crimes de Corrupção e Infrações Conexas referidos neste Código são puníveis, consoante o enquadramento legal, com penas de multa e com penas de prisão até um máximo de 12 anos.

O Responsável pelo Cumprimento Normativo deverá elaborar um relatório por cada infração cometida, do qual conste a identificação das regras violadas, a sanção aplicada e as medidas adotadas ou a adotar pela Empresa no âmbito do seu sistema de controlo interno.

## 12. Canal de Denúncia Interna

Em conformidade com a Lei n.º 93/2021 de 20 de dezembro, a Empresa dispõe de um Canal de Denúncia Interna e dá seguimento a denúncias de atos de Corrupção e Infrações Conexas, nos termos do disposto na Lei 93/2021, de 20 de dezembro de 2021, a qual transpõe a Diretiva (UE) 2019/1937, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União.

A receção e reencaminhamento de denúncias seguem o previsto pela lei, encontrando-se disponível no site institucional através do acesso [www.jaf-madeiras.com](http://www.jaf-madeiras.com), e enviado por email para todos os colaboradores no momento da sua admissão.

## 13. Formação

A Empresa assegura a realização de um programa de formação interna sobre o conteúdo do presente Código, a todos os colaboradores, visando o conhecimento e compreensão de todas as normas e procedimentos no âmbito da prevenção da Corrupção e Infrações Conexas.

A formação ministrada deve ser adaptada às funções desempenhadas pelos colaboradores, tendo em conta os diversos graus de exposição aos riscos identificados.

#### 14. Vigência, Revisão e Publicidade

O presente Código entra em vigor na data da sua aprovação pela Administração e deverá ser revisto a cada 3 (três) anos ou/e sempre que exista qualquer alteração, nomeadamente na estrutura orgânica, que justifique a sua revisão.

Qualquer alteração ao Código deverá ser aprovada pela Administração.

O presente Código é divulgado, na sua versão mais atual, no site da Empresa [www.jaf-madeiras.com](http://www.jaf-madeiras.com), e afixado em suporte de papel em zonas estratégicas da empresa

Este Código de Conduta deverá ser pontualmente cumprido, sob pena da instauração dos respetivos processos disciplinares.

26 de novembro de 2025

A Administração

## 15. ANEXOS



**QUADRO DE INFRAÇÕES DISCIPLINARES NO SETOR PRIVADO**

**Violão dos deveres previstos no art.º 128º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as subsequentes alterações) – a que podem / devem ser acrescidos outros eventuais deveres especiais ou deontológicos que estejam consagrados para determinados setores ou atividades**

**Deveres do trabalhador**

**Artigo 128.º**

**Deveres do trabalhador**

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

**Outros deveres especiais (a acrescer quando existam)**

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

**Artigo 328.º**

**Sanções disciplinares**

1 - No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

- Repreensão;
- Repreensão registada;
- Sanção pecuniária;
- Perda de dias de férias;
- Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- 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:

- 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;
  - A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;
  - A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infacção 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 n.os 3 ou 4.

**QUADRO DOS CRIMES DO ÂMBITO DO REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO**  
previstos no art.º 3º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro

**ANEXO 3.1**

Crimes previstos pelo Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março (Código Penal) com a subsequentes alterações

**Aplicável a funcionários e trabalhadores de entidades e organizações do setor público, de natureza pública ou que, de algum modo, exerçam atividades, no todo ou em parte, que sirvam o interesse público ou que beneficiem de apoios públicos**

(ver no final da tabela a norma interpretativa sobre o conceito de funcionário para efeito de aplicação da lei penal)

Crime	Definição legal e quadro punitivo	Exemplos ilustrativos de situações práticas
Corrupção (art.º 373º)	<p>1 - O funcionário que por si, ou por interpista pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer acto ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos.</p> <p>2 - Se o acto ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.</p>	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização solicita ou recebe um suborno, ou a sua promessa, em troca de tomar uma decisão, no âmbito das suas funções, que beneficie indevidamente quem o subornou
Recebimento e oferta indevidos de vantagem (art.º 372º)	<p>1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interpista 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.</p> <p>2 - Quem, por si ou por interpista 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.</p> <p>3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.</p>	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, solicita ou recebe de outra pessoa, direta ou indiretamente, um bem patrimonial ou financeiro que não lhe é devido e que é suscetível de condicionar os seus deveres de integridade e isenção
Peculato (art.º 375º)	<p>1 - O funcionário que ilegitimamente 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.</p> <p>2 - Se os valores ou objectos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.</p> <p>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.</p>	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se apropria de bens ou valores patrimoniais pertencentes à organização onde exerce funções
Peculato de uso (art.º 376º)	<p>1 - O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios áqueles a que se destinarem, 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.</p> <p>2 - Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afectado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.</p>	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização utiliza em seu favor, ou autoriza a que terceiros o façam, bens patrimoniais, equipamentos ou valores, materiais ou financeiros, pertencentes à organização onde exercem funções ou que se encontram à sua guarda

<b>Participação económica em negócio (art.º 377º)</b>	<p>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.</p> <p>2 - O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de acto jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do acto, 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.</p> <p>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.</p>	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, toma decisões que beneficiem um determinado interesse particular, do próprio ou de terceiro, lesando o interesse ou provocando prejuízos para a organização ou entidade
<b>Concussão (art.º 379º)</b>	<p>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.</p> <p>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.</p>	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, se apropria de um valor ou bem patrimonial que não seja devido, e cuja existência decorra de um erro circunstancial ou que tenha sido por si deliberadamente induzido
<b>Abuso de poder (art.º 382º)</b>	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.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se prevalece do poder funcional de que dispõe para satisfação indevida de interesses próprios ou de terceiros
<b>Tráfico de influência (art.º 335º)</b>	<p>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.</p> <p>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.</p>	Quando alguém solicitar ou receber um bem ou valor material ou financeiro em troca de mover as suas influências junto de uma entidade ou serviço público tendo em vista um determinado propósito ilícito dessa entidade ou serviço
<b>Branqueamento (art.º 368º A)</b>	<p>1 - ... 2 - ... 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.</p> <p>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.</p> <p>5 - Incorre ainda na mesma pena quem, não sendo autor do facto ilícito típico de onde provém as vantagens, as adquirir, deliver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade.</p> <p>6 - ...</p>	Quando alguém procede de modo intencional para ocultar a origem ilícita de bens e valores patrimoniais, financeiros ou materiais

**QUADRO DOS CRIMES DO ÂMBITO DO REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO  
previstos no art.º 3º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro**

ANEXO 3.5		
Crimes previstos na Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, com as subsequentes alterações (novo regime penal de corrupção no comércio internacional e no setor privado)		
Crime	Definição legal e quadro punitivo	Exemplos de situações práticas
<b>Corrupção com prejuízo do comércio internacional (art.º 7º)</b>	Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a funcionário, nacional, estrangeiro ou de organização internacional, ou a titular de cargo político, nacional ou estrangeiro, ou a terceiro com conhecimento daqueles, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para obter ou conservar um negócio, um contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional, é punido com pena de prisão de um a oito anos	Quando um funcionário de uma entidade ou organização internacional solicita ou recebe um suborno, ou a sua promessa, em troca de tomar uma decisão, no âmbito das suas funções, que beneficie quem o subornou e em procedimento de comércio internacional
<b>Corrupção no setor privado (art.º 8º)</b>	<p>1 - O trabalhador do sector privado que, por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, 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 que constitua uma violação dos seus deveres funcionais é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.</p> <p>2 - Se o ato ou omissão previsto no número anterior for idóneo a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, o agente é punido com pena de prisão de um a oito anos.</p>	Quando o funcionário de uma entidade ou organização particular solicita ou recebe um suborno, ou a sua promessa, em troca de tomar uma decisão que seja contrária aos seus deveres funcionais e que beneficie quem o subornou