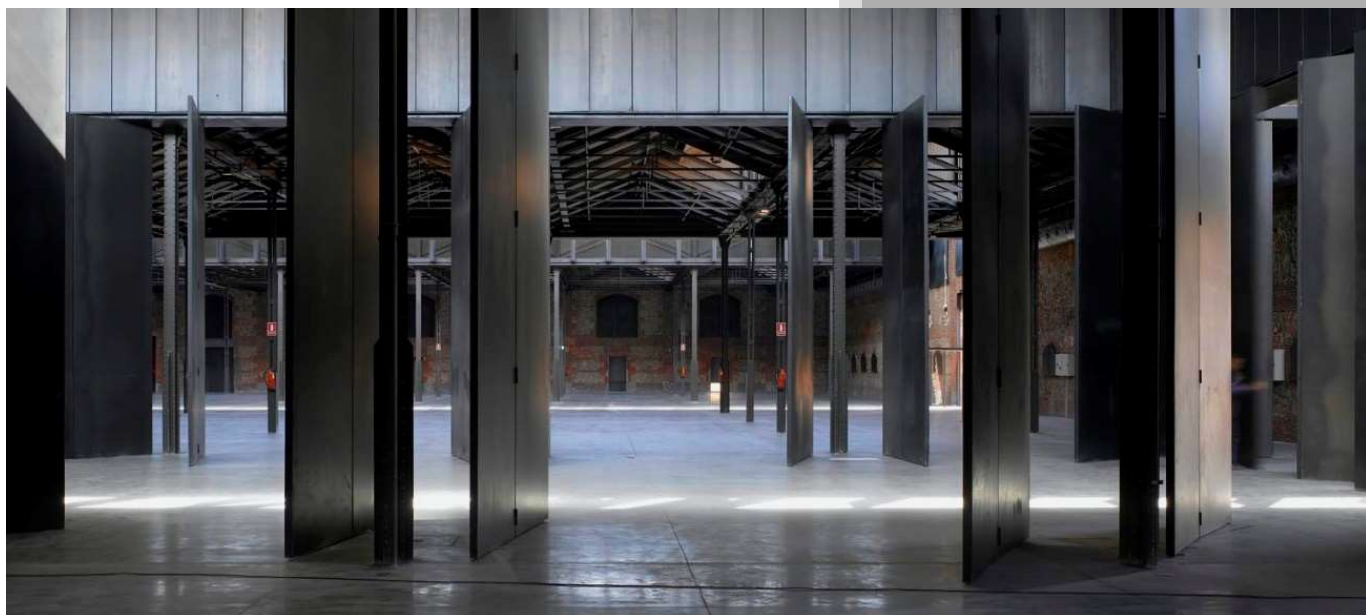


2024

REGIME GERAL DA PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO:
PLANO DE PREVENÇÃO DOS RISCOS
DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS



TPB, S.A.
Aprovado a:
14-05-2024

TPB – TECNOLOGIA EM PAVIMENTOS E CONSTRUÇÃO, S.A.

-

REGIME GERAL DA PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO

-

PLANO DE PREVENÇÃO DOS RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

1. INTRODUÇÃO E ENQUADRAMENTO

A “TPB – Tecnologia em Pavimentos e Construção, S.A.” (TPB, S.A.) é uma empresa que pertence ao grupo de empresas denominado “Grupo TPB”, sediada no Parque de Negócios Jaime Silva, Edifício do Grupo TPB”, Rua dos Covões, 42, Pedrome, 2495-183 Santa Catarina da Serra, união das freguesias de Santa Catarina da Serra e Chainça, concelho de Leiria, Portugal, pessoa coletiva registada no Registo Comercial de Leiria sob o numero 502.168.722, com o capital social de € 220.000,00, titular dos alvarás de construção n.º 37489-PUB e 105206-PAR.

Trata-se de uma empresa com sede em Portugal, desenvolvendo a sua atividade em diversos países, nomeadamente em Espanha, França, Alemanha, Suíça e Marrocos.

A TPB, S.A. dedica-se, principalmente, a atividade no sector da execução e aplicação de pavimentos industriais, logísticos e urbanísticos em betão e construção civil de obras privadas e públicas.

Por corrupção e infracções conexas entendem-se 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, tal como 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,

REGIME GERAL DA PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO

PLANO DE PREVENÇÃO DOS RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

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.

A TPB, S.A., com sede em Portugal, tem mais de 50 trabalhadores.

Em face do referido no parágrafo anterior, e considerando o disposto no art. 8.º, n.º 1, do “Regime Geral de Protecção de Denunciante de Infrações” (“RGPD”), aprovado pela Lei n.º 93/2021, de 20 de Dezembro), este diploma legal é aplicável à TPB, S.A..

É, igualmente, aplicável à TPB, S.A., o disposto no art. 2.º, n.º 1, do “Regime Geral da Prevenção da Corrupção” (“RGPC”, constante do Anexo do DL n.º 109-E/2021, de 9 de Dezembro).

2. MISSÃO E VALORES E CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

A missão da TPB, S.A. assenta na execução e aplicação de pavimentos industriais e urbanísticos em betão, com a garantia de qualidade e satisfação dos seus clientes, respeitando critérios de segurança, ambiente e responsabilidade social.

A TPB, S.A. partilha os valores de confiança, seriedade, profissionalismo, competência e qualidade que marcam o percurso do Grupo TPB.

É no respeito por estes valores e princípios de saber fazer e saber estar que o Grupo TPB criou uma cultura que lhe permite ultrapassar desafios cada vez mais exigentes.

A TPB, S.A. rege-se pelos mais elevados padrões éticos de honestidade e integridade e, na sua esfera de competência e actividades económicas, cumprindo e fazendo cumprir as normas e princípios atinentes a contratação pública e privada; segurança e conformidade de produtos; protecção do ambiente; saúde pública; defesa do consumidor; protecção da privacidade e dos dados pessoais e segurança da rede e dos sistemas de informação.

A TPB, S.A. também actua e faz actuar, no âmbito das suas actividades económicas, nos mais estritos padrões éticos em matéria de corrupção e infracções conexas.

Consta em anexo do presente PLANO DE PREVENÇÃO DOS RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS (PPRC) o “CÓDIGO DE CONDUTA” aplicável, também, nessa matéria, e legalmente exigido pelo regime legal anexo ao DL n.º 109-E/2021, de 9 de Dezembro – “ANEXO B - TPB – TECNOLOGIA EM PAVIMENTOS E CONSTRUÇÃO, S.A. – CÓDIGO DE CONDUTA”.

3. RESPONSÁVEL PELO CUMPRIMENTO NORMATIVO E EXECUÇÃO DO PLANO DE PREVENÇÃO

A TPB, S.A. de forma a assegurar o cumprimento normativo e a execução do presente plano de prevenção, designa um Responsável com a formação e competência para tal efeito e com as funções de supervisionar, garantir, controlar, executar e apoiar a sua implementação.

O Responsável poderá, nos termos da lei, atribuir as tarefas de tratamento e seguimento das denúncias noutras pessoas, previamente designadas e com aptidões para o efeito, sem prejuízo da manutenção da responsabilidade daquele.

A TPB, S.A. assegura a independência, objectividade, imparcialidade (em especial, a ausência de qualquer conflito de interesses), confidencialidade, protecção de dados e sigilo no desempenho das funções supra referidas.

No caso de conflito de interesses, ainda que meramente potencial, o tratamento e o seguimento deverá ser assegurado por outra pessoa que não se possa encontrar nessa situação.

Por “conflito de interesses” deverá entender-se a situação, ainda que meramente potencial, em que a pessoa é encarregue do seguimento e tratamento de uma denúncia que envolva, directa ou indirectamente, uma pessoa singular com a qual aquela colabore ou tenha colaborado e/ou a que esteja ou tenha estado ligado por relação de parentesco, casamento, união de facto, qualquer forma de relacionamento afectivo ou de comunhão de vida, afinidade, amizade ou inimizade.

O Responsável pelo cumprimento normativo, que será, igualmente, o Responsável pela execução, controlo e revisão do presente plano de prevenção e demais documentação legalmente exigida nesta matéria, será o Ex.mo Sr. Dr. José Carlos Gonçalves Alves, que pode ser contactado através do seguinte correio eletrónico: rgpc@tpb.pt.

4. DIAGNÓSTICO E AVALIAÇÃO DE RISCOS

O diagnóstico e a avaliação de riscos de corrupção e infrações conexas, nomeadamente concorrência, branqueamento de capitais, financiamento do terrorismo, conflitos de interesses, suborno e corrupção, confidencialidade, ética empresarial, tráfico de influências, contempla: mapeamento de processos, identificação de riscos, análise de risco e medidas de mitigação:

- a) Mapeamento de processos: identificar e mapear os processos organizacionais, destacando aqueles que possam ser vulneráveis à corrupção;
- b) Identificação de Riscos: elaborar uma lista de riscos potenciais associados à corrupção e infrações conexas;
- c) Análise de Risco: avaliar a probabilidade e o impacto de cada risco identificado;
- d) Medidas de mitigação: definir e avaliar as medidas preventivas e corretivas para combater os riscos de corrupção e infrações conexas.

A administração da TPB, S.A. fez o diagnóstico e a avaliação prévia de riscos de corrupção e infrações conexas, em conjugação com os seus trabalhadores (em especial com os que detêm cargos de chefia e de direcção) e com assessoria externa, também em ordem à obtenção da matriz de risco e identificando no "ANEXO C - Avaliação de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas", todos os riscos que considera que têm de ser monitorizados.

Na definição da matriz de risco, a administração da TPB, S.A. tem em consideração a probabilidade de ocorrência do risco e o respetivo impacto, seja legal, reputacional, comercial e/ou financeiro, e fazendo uma correspondência entre ambos os fatores para determinação final do grau de risco, conforme tabela infra.

MATRIZ DE RISCO

		PROBABILIDADE				
		Residual	Reduzido	Moderado	Elevado	Máximo
IMPACTO	Reduzido	Risco Insignificante	Risco Insignificante	Risco Reduzido	Risco Reduzido	Risco Reduzido
	Moderado	Risco Insignificante	Risco Reduzido	Risco Moderado	Risco Moderado	Risco Moderado
	Elevado	Risco Moderado	Risco Moderado	Risco Elevado	Risco Elevado	Risco Elevado
	Máximo	Risco Moderado	Risco Moderado	Risco Elevado	Risco Máximo	Risco Máximo

A respetiva atribuição do nível de risco respeitará aos critérios de probabilidade versus impacto, de acordo com um estudo conjugado das obrigações legais e regulamentares aplicáveis, das boas práticas do setor em matéria de cumprimento normativo, entre outros.

Concomitantemente, consoante o nível de risco que se pretende prevenir ou mitigar, à correspondente recomendação será atribuído um determinado grau de prioridade.

Por questões de simplicidade de análise e de implementação das medidas de prevenção e correção na prática, estabelece-se uma relação de correspondência qualitativa entre o risco que a desconformidade detetada representa e a prioridade de atuação no sentido da respetiva mitigação, de modo que:

- Uma desconformidade de risco máximo exige prioridade máxima, tendo um carácter imediato;
- Uma desconformidade de risco elevado exige prioridade elevada, tendo um carácter mais urgente;
- Uma desconformidade de risco moderado, por não ser provável que ocorra ou por se encontrar parcialmente mitigada, exige prioridade média;

- Uma desconformidade de risco reduzido, tem prioridade reduzida;
- Uma desconformidade de risco insignificante, não necessita de nenhuma ação em concreto, mas deve de ser acompanhada.

5. IMPLEMENTAÇÃO, FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

O responsável pelo cumprimento normativo e pela execução do plano de prevenção procede à implementação do presente plano, promove as ações de formação necessárias aos níveis de organização com poder de decisão e faz a divulgação para sensibilização de toda a comunidade tendo em conta as seguintes diretrizes:

- a) implementação: criar ou atualizar o código de conduta que descreva comportamentos aceitáveis e inaceitáveis contendo políticas claras sobre presentes, conflitos de interesse, subornos, e relações com terceiros; estabelecer canais seguros e confidenciais para denúncias; garantir que não haja concentração excessiva de poder em um único funcionário ou departamento; realizar auditorias regulares e aleatórias dos processos críticos e implementar sistemas de monitoramento contínuo para detectar irregularidades;
- b) formação: desenvolver ações de formação no âmbito do presente plano e implementar programas de formação contínua em ética e integridade, adaptado aos diversos níveis da organização;
- c) sensibilização: realizar campanhas para sensibilizar os funcionários sobre a importância do combate à corrupção através dos meios de comunicação da TPB, S.A..

6. MONITORIZAÇÃO E REVISÃO

O Plano de Prevenção é uma ferramenta de gestão dinâmica e de comunicação dos riscos de corrupção e infrações conexas, sendo objeto de monitorização e revisão, por forma a assegurar a eficácia das medidas nele previstas, bem como a sua atualização de acordo com as necessidades da sociedade, pelo que o responsável pelo cumprimento normativo e pela execução e respetiva revisão do plano de prevenção deve monitorizar

o presente Plano de forma contínua e proceder à sua revisão, tem em conta as seguintes diretrizes:

- a) monitorização: anualmente é elaborado um relatório de avaliação no ano seguinte a que respeita a execução, contendo a quantificação do grau de implementação das medidas preventivas e corretivas identificadas, bem como a previsão da sua plena implementação;
- b) revisão: o Plano de Prevenção será revisto a cada três anos, ou sempre que se justificar a sua revisão face a uma eventual alteração nas suas atribuições ou na sua estrutura orgânica.

7. DISPOSIÇÕES FINAIS

Sempre que surgir qualquer dúvida sobre a aplicação ou interpretação do presente Plano, o interessado deve colocá-la ao Responsável pelo Cumprimento Normativo, o qual a analisa e, se considerar necessário, emite um parecer de esclarecimento.

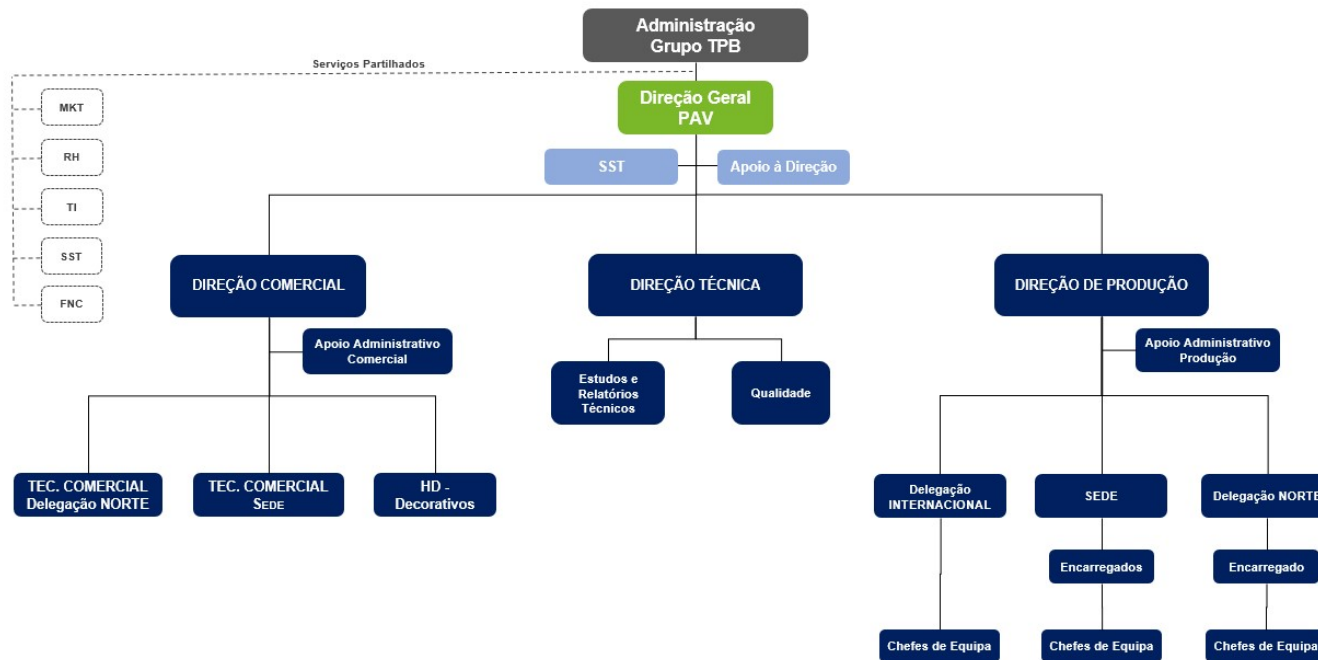
O Plano de Prevenção dos Riscos de Corrupção e Infrações Conexas encontra-se publicado na página oficial de internet da TPB, S.A. sendo, portanto, consultável a todo o tempo.

A sua publicação deve ser efetuada pelo Responsável pelo Cumprimento Normativo no prazo de 10 dias a contar da sua implementação, bem como de qualquer revisão.

O presente Plano é aprovado em 14 de maio de 2024, dia em que também entra em vigor e é implementado na TPB, S.A..

A Administração,

ANEXO A – ORGANOGRAMA DA EMPRESA



MKT – Marketing; RH – Recursos Humanos; TI – Tecnologias de Informação; SST – Segurança e Saúde Trabalho; FNC – Financeiro

ANEXO B – CÓDIGO DE CONDUTA

TPB – TECNOLOGIA EM PAVIMENTOS E CONSTRUÇÃO, S.A.

-

Código de Conduta

1. INTRODUÇÃO E ENQUADRAMENTO

A “TPB – Tecnologia em Pavimentos e Construção, S.A.” (TPB, S.A.) é uma empresa que pertence ao grupo de empresas denominado “Grupo TPB”, sediada no Parque de Negócios Jaime Silva, Edifício do Grupo TPB, Rua dos Covões, 42, Pedrome, 2495-183 Santa Catarina da Serra, união das freguesias de Santa Catarina da Serra e Chainça, concelho de Leiria, Portugal, pessoa coletiva registada no Registo Comercial de Leiria sob o numero 502.168.722, com o capital social de € 220.000,00, titular dos alvarás de construção n.º 37489-PUB e 105206-PAR.

Trata-se de uma empresa com sede em Portugal, desenvolvendo a sua atividade em diversos países, nomeadamente em Espanha, França, Alemanha, Suíça e Marrocos.

A TPB, S.A. dedica-se, principalmente, a atividade no sector da execução e aplicação de pavimentos industriais, logísticos e urbanísticos em betão e construção civil de obras privadas e públicas.

A TPB, S.A. rege-se pelos mais elevados padrões éticos de honestidade e integridade e, na sua esfera de competência e actividades económicas, cumprindo e fazendo cumprir as normas legais e princípios jurídicos, designadamente os atinentes a prevenção e combate à corrupção e infracções conexas; contratação pública e privada; segurança e conformidade de produtos; protecção do ambiente; saúde pública; defesa do consumidor; protecção da privacidade e dos dados pessoais e segurança da rede e dos sistemas de informação.

Este Código de Conduta contribui para a sua implementação contínua, estabelecendo certas normas mínimas de comportamento imperativas e não negociáveis em áreas fundamentais para a TPB, SA.

2. PRINCIPIOS GERAIS

A TPB, S.A. partilha os valores de respeito pela lei, confiança, seriedade, profissionalismo, competência e qualidade que marcam o percurso do Grupo TPB.

É no respeito por estes valores e princípios de saber fazer e saber estar que o Grupo TPB criou uma cultura que lhe permite ultrapassar desafios cada vez mais exigentes.

A TPB, S.A. promove junto dos seus colaboradores estes valores e insta que mantenham e cumpram este compromisso nas suas responsabilidades diárias.

Os colaboradores devem procurar orientação em caso de dúvida sobre o rumo adequado que as suas acções devem tomar numa determinada situação, dado que é da exclusiva responsabilidade de cada colaborador "tomar a atitude certa" e essa responsabilidade não pode ser delegada.

Os colaboradores deverão sempre orientar-se pelos seguintes princípios básicos:

- Evitar qualquer conduta que possa causar prejuízo ou colocar em risco a reputação da TPS, S.A.;
- Agir legal e honestamente;
- Colocar os interesses da Empresa acima dos seus próprios ou de outros interesses;
- Evitar qualquer tipo discriminação, em especial, com base na raça, sexo, idade, incapacidade física, preferência sexual, opiniões políticas ou convicções religiosas.

A TPB, S.A. e os seus colaboradores estão obrigados ao cumprimento da Lei.

Assim, o cumprimento de todas as leis e outras normas aplicáveis nunca deve ser comprometido.

3. ÂMBITO

O presente Código de Conduta aplica-se a todos os colaboradores entendendo-se como tal os membros dos corpos sociais e demais dirigentes, hierarquias, quadros e restantes trabalhadores.

4. RELACIONAMENTO COM O EXTERIOR

Os colaboradores da TPB, S.A. devem guardar absoluto sigilo e reserva em relação ao exterior de todos os factos e de que tenham conhecimento no exercício das suas funções, que, pela sua natureza, possam afetar o interesse ou negócios da mesma, em especial no que se refere a informação de carácter confidencial.

Inclui-se no parágrafo anterior, nomeadamente, dados informáticos de âmbito pessoal ou outros considerados reservados, informação estratégica sobre métodos de trabalho e negócios.

Na vigência de contrato individual de trabalho e salvo expressa autorização do Conselho de Administração, nenhum colaborador poderá prestar serviços profissionais fora da empresa, sempre que estas atividades ponham em causa o cumprimento dos seus deveres, enquanto trabalhador da TPB, S.A. ou em entidades cujo objeto social e objetivos possam colidir ou interferir com o interesse e atividade da TPB, S.A..

Os colaboradores da TPB, S.A. devem assumir um compromisso de lealdade para com a mesma, empenhando-se em salvaguardar a sua credibilidade, prestígio e imagem em todas as situações.

No exercício das suas funções e competências, devem ter sempre presente o interesse da mesma, atuando com imparcialidade e deontologia profissional, recusando tratamentos de favor, evitando pressões e pautando as suas decisões pelo máximo de seriedade, integridade e transparência.

Os colaboradores deverão pautar a sua atuação pelo estrito cumprimento dos limites das responsabilidades inerentes às funções que exercem.

Devem, assim, usar os bens atribuídos e o poder delegado, de forma não abusiva, orientado à prossecução dos objetivos da empresa, nos estritos limites que lhes forem atribuídos e no respeito pelo quadro jurídico aplicável.

No relacionamento com os clientes e parceiros, os colaboradores deverão ter em conta, em particular, os princípios da imparcialidade e da igualdade de tratamento, não procedendo a qualquer discriminação injustificada, e respondendo a todas as solicitações com prontidão, cortesia, rigor e apropriada abertura, salvaguardando as obrigações estatutárias e os compromissos estabelecidos contratualmente.

Os colaboradores da TPB, S.A., no relacionamento com os fornecedores de produtos ou serviços, pautam por honrar os seus compromissos e exigem da parte destes o integral cumprimento das cláusulas contratuais, assim como, das boas práticas e regras subjacentes à atividade em causa.

Têm sempre presente que, para a seleção de fornecedores e prestadores de serviços e a manutenção de relações comerciais com estes e aqueles, para além dos indicadores económico-financeiros, condições comerciais e qualidade dos produtos ou serviços, terão de ter também em consideração o comportamento ético do fornecedor e a demonstração de que este cumpre as normas e princípios jurídicos aplicáveis, incluindo, em especial, as atinentes à prevenção e combate à corrupção e infracções conexas, demonstração que assume a natureza de condição necessária para o estabelecimento e continuação das relações com os fornecedores e prestadores de serviços.

A TPB, S.A. está plenamente comprometida com as preocupações ambientais e de sustentabilidade, por isso os colaboradores deverão observar as normas ambientais existentes e tentar nas suas acções, tanto quanto possível, reduzir eventuais impactos ambientais negativos.

5. RELAÇÕES INTERNAS

Em matéria de prevenção e combate à corrupção e infracções conexas, os colaboradores, especialmente os que exerçam cargos de chefia, direcção e de

administração, zelam, nas relações entre si, pelo escrupuloso cumprimento das normas e princípios referentes àquela matéria.

Em especial, os colaboradores com cargos de chefia, direcção e de administração devem, designadamente e sem prejuízo de outras obrigações contratuais, legais e internas, que lhes sejam aplicáveis:

- a) Velar no sentido de que os seus subordinados cumpram as normas e princípios referidos no parágrafo anterior da presente secção;
- b) Responder, em tempo útil, nos limites do seu conhecimento e da sua competência, a questões que os subordinados lhes coloquem nessa matéria;
- c) Dar pronto conhecimento a superior hierárquico das questões que lhes sejam colocadas pelos subordinados e das situações de que tenham conhecimento, salvo no que respeita aos membros do Conselho de Administração, caso em que tal conhecimento deve ser dado aos restantes titulares daquele órgão;
- d) Denunciar, através dos canais próprios existentes, as situações de que tenham conhecimento e que possam corresponder a incumprimentos de normas (sejam legais ou internas) e princípios em matéria de prevenção e combate à corrupção e infracções conexas;
- e) Participar, de forma diligente, em acções de formação (interna ou externa) que lhe sejam indicadas pela TPB, S.A. em matéria de prevenção e combate à corrupção e infracções conexas;
- f) Contribuir, nos limites dos seus conhecimentos e competências, para a melhoria do sistema e procedimentos internos em matéria de prevenção e combate à corrupção e infracções conexas.

Os colaboradores da TPB, S.A. devem pautar a sua atuação na empresa pela motivação, pelo envolvimento e participação, pela manutenção de um clima saudável e de confiança, evitando qualquer acto que possa constituir assédio, sempre no respeito da estrutura hierárquica vigente, colaborando proactivamente através da partilha de conhecimentos e de informação.

Todos os colaboradores estão obrigados a denunciar qualquer prática de assédio, tenha ele, ou não, cariz sexual, com a garantia que nenhum denunciante, bem como as testemunhas por si indicadas, não pode ser sancionado disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional.

Os colaboradores da TPB, S.A. são responsáveis pela proteção dos ativos da empresa, quer sejam materiais ou imateriais, como por exemplo a propriedade intelectual e deverão apenas ser utilizados no âmbito das atividades profissionais, e sempre com respeito pelas disposições legais, regulamentares e regras internas aplicáveis.

Deverão ser cumpridas as regras internas relativas à utilização dos recursos das empresas, como por exemplo à utilização do telefone, correio electrónico, internet, computadores e outras tecnologias da informação, veículos, etc.

6. QUADRO SANCIONATÓRIO

As infracções ao quadro jurídico aplicável em matéria de prevenção e combate à corrupção e infracções conexas podem consubstanciar a prática de vários tipos de crime, dando origem ao correspondente procedimento criminal contra os infractores.

Consta em anexo ao presente Código de Conduta um quadro com a descrição dos tipos de crime relevantes e respectivas sanções criminais, consoante a situação em questão, a qualidade de quem pratica o crime e a natureza (pública ou privada) das pessoas colectivas envolvidas - **“Anexo I - Quadro dos Crimes do âmbito do Regime Geral de Prevenção e Combate à Corrupção”**.

As infracções ao quadro jurídico aplicável em matéria de prevenção e combate à corrupção e infracções conexas, assim como ao disposto no presente Código, por qualquer colaborador poderá originar uma ação disciplinar, com os efeitos considerados adequados, cujas sanções constam do quadro I do **“Anexo II - Quadro de Infracções Disciplinares para o sector privado e correspondente quadro sancionatório”**.

7. APLICAÇÃO E DIVULGAÇÃO

O presente Código de Conduta aplica-se a todos os colaboradores da TPB, S.A., os quais se comprometem com o seu cumprimento e a utilizar os meios colocados à sua disposição, nomeadamente o Canal de Denúncia, para denunciar situações graves.

O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pelo Conselho de Administração da TPB, S.A. e a sua divulgação a todos os responsáveis de nível Administração, Gerência, Direção e Chefias.

Em caso de dúvida na interpretação de qualquer artigo, os colaboradores deverão consultar a respetiva chefia.

O Conselho de Administração promoverá a adequada divulgação do presente Código de Conduta por todos os colaboradores, de forma a consolidar a aplicação dos princípios e a adoção dos comportamentos no mesmo estabelecido.

O presente Código de Conduta está sujeito às revisões legalmente obrigatórias e às que o Conselho de Administração entenda como convenientes à prossecução das finalidades deste documento, as quais também serão objecto de adequada divulgação.

Pedrome, 14 de Maio de 2024

A Administração,

Anexo I – Quadro dos Crimes do âmbito do Regime Geral de Prevenção e Combate à Corrupção¹

Crimes previstos no Código Penal (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)	
Crime	Definição legal e quadro punitivo
Corrupção (art.º 373º)	<i>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 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.</i> <i>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.</i>
Recebimento e oferta indevidos de vantagem (art.º 372º)	<i>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.</i> <i>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.</i> <i>3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.</i>
Peculato (art.º 375º)	<i>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.</i> <i>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.</i> <i>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.</i>

¹ As referências aos diplomas legais devem entender-se como efectuadas às suas versões actualizadas



Peculato de uso (art.º 376º)	<p>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.</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>
Participação económica em negócio (art.º 377º)	<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>
Concussão (art.º 379º)	<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>
Abuso de poder (art.º 382º)	<p>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.</p>

<p>Tráfico de influência (art.º 335º)</p>	<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>
<p>Branqueamento (art.º 368º A)</p>	<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. 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 - ...</p>

Artigo 386.º
Conceito de funcionário

1 - Para efeito da lei penal, a expressão funcionário abrange:

- a) O empregado público civil e o militar;*
- b) Quem desempenhe cargo público em virtude de vínculo especial;*
- c) Quem, mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, tiver sido chamado a desempenhar ou a participar no desempenho de uma atividade compreendida na função pública administrativa ou jurisdicional;*
- d) Os juizes do Tribunal Constitucional, os juizes do Tribunal de Contas, os magistrados judiciais, os magistrados do Ministério Público, o Procurador-Geral da República, o Provedor de Justiça, os membros do Conselho Superior da Magistratura, os membros do Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais e os membros do Conselho Superior do Ministério Público;*
- e) O árbitro, o jurado, o perito, o técnico que auxilie o tribunal em inspeção judicial, o tradutor, o intérprete e o mediador;*
- f) O notário;*
- g) Quem, mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, desempenhar ou participar no desempenho de função pública administrativa ou exercer funções de autoridade em pessoa coletiva de utilidade pública, incluindo as instituições particulares de solidariedade social; e*
- h) Quem desempenhe ou participe no desempenho de funções públicas em associação pública.*

2 - Ao funcionário são equiparados os membros de órgão de gestão ou administração ou órgão fiscal e os trabalhadores de empresas públicas, nacionalizadas, de capitais públicos ou com participação maioritária de capital público e ainda de empresas concessionárias de serviços públicos, sendo que no caso das empresas com participação igual ou minoritária de capitais públicos, são equiparados a funcionários os titulares de órgão de gestão ou administração designados pelo Estado ou por outro ente público.

3 - São ainda equiparados ao funcionário, para efeitos do disposto nos artigos 335.º e 372.º a 374.º:

- a) Os magistrados, funcionários, agentes e equiparados de organizações de direito internacional público, independentemente da nacionalidade e residência;*
- b) Os funcionários nacionais de outros Estados;*
- c) Todos os que exerçam funções idênticas às descritas no n.º 1 no âmbito de qualquer organização internacional de direito público de que Portugal seja membro;*
- d) Os magistrados e funcionários de tribunais internacionais, desde que Portugal tenha declarado aceitar a competência desses tribunais;*
- e) Todos os que exerçam funções no âmbito de procedimentos de resolução extrajudicial de conflitos, independentemente da nacionalidade e residência;*
- f) Os jurados e árbitros nacionais de outros Estados.*

4 - A equiparação a funcionário, para efeito da lei penal, de quem desempenhe funções políticas é regulada por lei especial.

Crimes previstos na Lei n.º 34/87, de 16 de Julho (Crimes de responsabilidade dos titulares de cargos políticos)	
Crime	Definição legal e quadro punitivo
Corrupção (art.º 17º)	<p>1 - O titular de cargo político 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, 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 2 a 8 anos.</p> <p>2 - Se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o titular de cargo político é punido com pena de prisão de 2 a 5 anos.</p>
Recebimento e oferta indevidos de vantagem (art.º 16º)	<p>1 - O titular de cargo político 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 de 1 a 5 anos.</p> <p>2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a titular de cargo político, ou a terceiro por indicação ou conhecimento deste, 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 5 anos ou com pena de multa até 600 dias.</p> <p>3 - O titular de cargo político que, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a outro titular de cargo político, a titular de alto cargo público ou a funcionário, ou a terceiro com conhecimento destes, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com as penas previstas no número anterior.</p> <p>4 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.</p>

<p>Peculato (art.º 20º)</p>	<p>1 - O titular de cargo político que no exercício das suas funções ilicitamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel, pública ou particular, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com prisão de três a oito anos e multa até 150 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</p> <p>2 - Se o infractor der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar quaisquer objectos referidos no número anterior, com consciência de prejudicar ou poder prejudicar o Estado ou o seu proprietário, será punido com prisão de um a quatro anos e multa até 80 dias.</p>
<p>Peculato de uso art.º 21º)</p>	<p>1 - O titular de cargo político que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, 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 prisão até dois anos ou com pena de multa até 240 dias.</p> <p>2 - O titular de cargo político que der a dinheiro público um destino para uso público diferente daquele a que estiver legalmente afetado é punido com prisão até dois anos ou com pena de multa até 240 dias.</p>
<p>Peculato por erro de outro (art.º 22º)</p>	<p>O titular de cargo político que no exercício das suas funções, mas aproveitando-se do erro de outrem, receber, para si ou para terceiro, taxas, emolumentos ou outras importâncias não devidas, ou superiores às devidas, será punido com prisão até três anos ou multa até 150 dias.</p>
<p>Participação económica em negócio (art.º 23º)</p>	<p>1 - O titular de cargo político 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 cumpra, em razão das suas funções, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com prisão até 5 anos.</p> <p>2 - O titular de cargo político que, por qualquer forma, receber vantagem patrimonial por efeito de um ato jurídico-civil relativo a interesses de que tenha, por força das suas funções, no momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, a administração ou a fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 150 dias.</p> <p>3 - A pena prevista no número anterior é também aplicável ao titular de cargo político que receber, por qualquer forma, vantagem económica por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento de que, em razão das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que se não verifique prejuízo económico para a Fazenda Pública ou para os interesses que assim efectiva.</p>

Abuso de poder (art.º 26º)	<p>1 - O titular de cargo político que abusar dos poderes ou violar os deveres inerentes às suas funções, com a intenção de obter, para si ou para terceiro, um benefício ilegítimo ou de causar um prejuízo a outrem, será punido com prisão de seis meses a três anos ou multa de 50 a 100 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</p> <p>2 - Incorre nas penas previstas no número anterior o titular de cargo político que efectuar fraudulentamente concessões ou celebrar contratos em benefício de terceiro ou em prejuízo do Estado.</p>
Prevaricação (art.º 11º)	<p>O titular de cargo político que conscientemente conduzir ou decidir contra direito um processo em que intervenha no exercício das suas funções, com a intenção de por essa forma prejudicar ou beneficiar alguém, será punido com prisão de dois a oito anos.</p>
Violação de segredo (art.º 27º)	<p>1 - O titular de cargo político que, sem estar devidamente autorizado, revelar segredo de que tenha tido conhecimento ou lhe tenha sido confiado no exercício das suas funções, com a intenção de obter, para si ou para outrem, um benefício ilegítimo ou de causar um prejuízo do interesse público ou de terceiros, será punido com prisão até três anos ou multa de 100 a 200 dias.</p> <p>2 - A violação de segredo prevista no n.º 1 será punida mesmo quando praticada depois de o titular de cargo político ter deixado de exercer as suas funções.</p>

Crimes previstos na Lei n.º 100/2003, de 15 de novembro (Código de Justiça Militar)	
Crime	Definição legal e quadro punitivo
Corrupção (art.º 36º)	<p>1 - Aquele que, integrado ou ao serviço das Forças Armadas ou de outras forças militares, 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, como contrapartida de acto ou omissão contrários aos deveres do cargo e de que resulte um perigo para a segurança nacional, é punido com pena de prisão de 2 a 10 anos.</p> <p>2 - Se o agente, antes da prática do facto, voluntariamente repudiar o oferecimento ou a promessa que acertara ou restituir a vantagem ou, tratando-se de coisa fungível, o seu valor, é dispensado de pena.</p> <p>3 - Consideram-se ao serviço das Forças Armadas ou de outras forças militares os civis que sejam seus funcionários, no sentido do artigo 386.º do Código Penal, e integradas as pessoas referidas no artigo 4.º.</p>

Crimes previstos do Decreto-Lei n.º 50/2007, de 31 de Agosto (Regime de responsabilidade penal por comportamentos suscetíveis de afetar a verdade, a lealdade e a correção da competição e do seu resultado na atividade desportiva)	
Crime	Definição legal e quadro punitivo
Corrupção (art.º 8º)	<i>O agente desportivo 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 destinados a alterar ou falsear o resultado de uma competição desportiva, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.</i>
Tráfico de influência (art.º 10º)	<i>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 agente desportivo, com o fim de obter uma qualquer decisão destinada a alterar ou falsear o resultado de uma competição desportiva, é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal. 2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a outra pessoa vantagem patrimonial ou não patrimonial, para o fim referido no número anterior, 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.</i>
Oferta ou recebimento indevido de vantagem (art.º 10º A)	<i>1 - O agente desportivo que, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, direta ou indiretamente, no exercício das suas funções ou por causa delas, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa de agente que perante ele tenha tido, tenha ou possa vir a ter pretensão dependente do exercício dessas suas funções, é punido com pena de prisão até 5 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 agente desportivo, 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 3 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.</i>

Crimes previstos na Lei n.º 20/2008, de 21 de Abril (Novo regime penal de corrupção no comércio internacional e no setor privado)	
Crime	Definição legal e quadro punitivo

<p>Corrupção com prejuízo do comércio internacional (art.º 7º)</p>	<p><i>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.</i></p>
<p>Corrupção no setor privado (art.º 8º)</p>	<p><i>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.</i> <i>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.</i></p>

<p align="center">Crimes previstos do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de Janeiro (Altera o regime em vigor em matéria de infrações antieconómicas e contra a saúde pública)</p>	
<p>Crime</p>	<p>Definição legal e quadro punitivo</p>
<p>Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção (art.º 36º)</p>	<p><i>1 - Quem obtiver subsídio ou subvenção:</i> <i>a) Fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexactas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção;</i> <i>b) Omitindo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão;</i> <i>c) Utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexactas ou incompletas; será punido com prisão de 1 a 5 anos e multa de 50 a 150 dias.</i> <i>2 - Nos casos particularmente graves, a pena será de prisão de 2 a 8 anos.</i> <i>3 - Se os factos previstos neste artigo forem praticados em nome e no interesse de uma pessoa colectiva ou sociedade, exclusiva ou predominantemente constituídas para a sua prática, o tribunal, além da pena pecuniária, ordenará a sua dissolução.</i> <i>4 - A sentença será publicada.</i> <i>5 - Para os efeitos do disposto no n.º 2, consideram-se particularmente graves os casos em que o agente:</i> <i>a) Obtém para si ou para terceiros uma subvenção ou subsídio de montante consideravelmente elevado ou utiliza documentos falsos;</i> <i>b) Pratica o facto com abuso das suas funções ou poderes;</i> <i>c) Obtém auxílio do titular de um cargo ou emprego público que abusa das suas funções ou poderes.</i> <i>6 - Quem praticar os factos descritos nas alíneas a) e b) do n.º 1 com negligência será punido com prisão até 2 anos ou multa até 100 dias.</i> <i>7 - O agente será isento de pena se:</i></p>

	<p>a) <i>Esponaneamente impedir a concessão da subvenção ou do subsídio;</i></p> <p>b) <i>No caso de não serem concedidos sem o seu concurso, ele se tiver esforçado espontânea e seriamente para impedir a sua concessão.</i></p> <p>8 - Consideram-se importantes para a concessão de um subsídio ou subvenção os factos:</p> <p>a) <i>Declarados importantes pela lei ou entidade que concede o subsídio ou a subvenção;</i></p> <p>b) <i>De que dependa legalmente a autorização, concessão, reembolso, renovação ou manutenção de uma subvenção, subsídio ou vantagem daí resultante.</i></p>
<p>Fraude na obtenção de crédito (art.º 38º)</p>	<p>1 - Quem ao apresentar uma proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições de um crédito destinado a um estabelecimento ou empresa:</p> <p>a) <i>Prestar informações escritas inexactas ou incompletas destinadas a acreditá-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido;</i></p> <p>b) <i>Utilizar documentos relativos à situação económica inexactos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens;</i></p> <p>c) <i>Ocultar as deteriorações da situação económica entretanto verificadas em relação à situação descrita aquando do pedido de crédito e que sejam importantes para a decisão sobre o pedido; será punido com prisão até 3 anos e multa até 150 dias.</i></p> <p>2 - Se o agente, actuando pela forma descrita no número anterior, obtiver crédito de valor consideravelmente elevado, a pena poderá elevar-se até 5 anos de prisão e até 200 dias de multa.</p> <p>3 - No caso do número anterior, se o crime tiver sido cometido em nome e no interesse de pessoa colectiva ou sociedade, o tribunal poderá ordenar a dissolução destas.</p> <p>4 - O agente será isento de pena:</p> <p>a) <i>Se espontaneamente impedir que o credor entregue a prestação pretendida;</i></p> <p>b) <i>Se, no caso de a prestação não ter sido entregue sem o seu concurso, se tiver esforçado com anterioridade séria e espontaneamente para impedir a entrega.</i></p> <p>5 - A sentença será publicada.</p>
<p>Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado (art.º 37º)</p>	<p>1 - Quem utilizar prestações obtidas a título de subvenção ou subsídio para fins diferentes daqueles a que legalmente se destinam será punido com prisão até 2 anos ou multa não inferior a 100 dias.</p> <p>2 - Com a mesma pena será punido quem utilizar prestação obtida a título de crédito bonificado para um fim diferente do previsto na linha de crédito determinada pela entidade legalmente competente.</p> <p>3 - A pena será a de prisão de 6 meses a 6 anos e multa até 200 dias quando os valores ou danos causados forem consideravelmente elevados.</p> <p>4 - Se os factos previstos neste artigo forem praticados reiteradamente em nome e no interesse de uma pessoa colectiva ou sociedade e o dano não tiver sido espontaneamente reparado, o tribunal ordenará a sua dissolução.</p> <p>5 - A sentença será publicada.</p>

Anexo II – Quadro de Infrações Disciplinares para o sector privado e correspondente quadro sancionatório

QUADRO DE INFRAÇÕES DISCIPLINARES NO SETOR PRIVADO Violação dos deveres previstos no art.º 128º do Código do Trabalho)
Deveres do Trabalhador Artigo 128.º Deveres do trabalhador
<p>1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:</p> <p>a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;</p> <p>b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;</p> <p>c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;</p> <p>d) Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;</p> <p>e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;</p> <p>f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;</p> <p>g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;</p> <p>h) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;</p> <p>i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;</p> <p>j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.</p> <p>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.</p>
QUADRO DE SANÇÕES DISCIPLINARES PREVISTOS NO CÓDIGO DO TRABALHO Artigo 328.º Sanções disciplinares
<p>1 - No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:</p> <p>a) Repreensão;</p> <p>b) Repreensão registada;</p> <p>c) Sanção pecuniária;</p> <p>d) Perda de dias de férias;</p> <p>e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;</p> <p>f) Despedimento sem indemnização ou compensação.</p>

2 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.

3 - A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;

b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;

c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

4 - Sempre que o justifiquem as especiais condições de trabalho, os limites estabelecidos nas alíneas a) e c) do número anterior podem ser elevados até ao dobro por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

5 - A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 3 ou 4.

ANEXO C - AVALIAÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRACÇÕES CONEXAS

Área de actividade	Identificação de Riscos			Classificação	Medidas de Mitigação
	Categoria de Risco	Tipo de Infracção	Descrição do Risco		
Conselho de Administração	Riscos de Ética Empresarial	- Corrupção activa e passiva no sector privado - Branqueamento de Capitais	Falta de independência e neutralidade nas decisões ocorrendo quebra de valores tais como independência, objetividade, imparcialidade.	Risco moderado	- Envolvimento do Conselho de Administração nos processos de avaliação e medidas de controlo de risco.
	Riscos de Ética Empresarial	- Corrupção activa e passiva no sector privado - Branqueamento de Capitais	Corrupção passiva e activa dos membros do Conselho de Administração da organização, através de tráfico de influências.	Risco moderado	- Forma de obrigar a sociedade é, no mínimo, com a assinatura de dois administradores. - Controlo do cumprimento das leis e regulamentos aplicáveis.
	Riscos de Ética Empresarial	- Corrupção activa e passiva no sector privado	Favorecimento de terceiros por parte dos membros do Conselho de	Risco moderado	

		<ul style="list-style-type: none"> - Branqueamento de Capitais - Recebimento e oferta indevidos de vantagem 	Administração em benefício próprio.		<ul style="list-style-type: none"> - Registo das deliberações estratégicas do Conselho de Administração.
	Riscos orgânicos internos	<ul style="list-style-type: none"> - Corrupção activa e passiva no sector privado - Recebimento e oferta indevidos de vantagem 	Decisões a favor de interesses conflitantes pelos membros do Conselho de Administração, contra ou em violação dos interesses da própria empresa.	Risco moderado	<ul style="list-style-type: none"> - Auditoria externa (Revisores Oficiais de Contas). - Existência de Órgão de Fiscalização. - Realização de ações de formação em matéria de corrupção.
Comercial	<ul style="list-style-type: none"> Ilícito concorrencial Riscos de Ética Empresarial 	<ul style="list-style-type: none"> - Corrupção activa e passiva no sector privado 	Acordo entre concorrentes para elevar, fixar ou manter o preço de venda de serviços, restringindo a concorrência.	Risco reduzido	<ul style="list-style-type: none"> - Realização de ações de formação em matéria de corrupção e realização de ações de sensibilização para os colaboradores.
	Ilícito concorrencial	<ul style="list-style-type: none"> - Corrupção activa e passiva no sector privado 	Acordo entre empresas para partilha de	Risco reduzido	<ul style="list-style-type: none"> - Envolvimento do Conselho de

	Riscos de Ética Empresarial		informações, manipulação de mercado (quotas de mercado, divisão de clientes e áreas geográficas).		Administração na avaliação e implementação de medidas de Controlo de Risco.
	Riscos orgânicos internos	- Corrupção activa e passiva no sector privado	Decisões a favor de interesses conflitantes contra ou em violação dos interesses da própria empresa.	Risco moderado	- Existência de fluxogramas com procedimentos detalhados com níveis de aprovação.
	Riscos de Ética Empresarial	- Corrupção activa e passiva no sector público e privado - Recebimento indevido de uma vantagem	Incumprimento dos procedimentos definidos pela empresa com vista ao recebimento indevido de uma vantagem.	Risco moderado	- Segregação de funções. - Existência de procedimentos legais de contratação públicas e cumprimento dos mesmos pela empresa.
	Riscos de Ética Empresarial	- Corrupção activa e passiva no sector privado	Exercício de atividade privada em conflito de interesses e com quebra dos deveres funcionais e valores.	Risco reduzido	

	Riscos de Ética Empresarial	- Corrupção activa e passiva no sector público e privado - Recebimento indevido de uma vantagem	Presentes ou qualquer outro tipo de gratificação com claro objetivo de pressão ou influência sobre decisões.	Risco moderado	
Produção	Riscos de Ética Empresarial	- Corrupção activa e passiva no sector público e privado - Recebimento indevido de uma vantagem	Presentes ou qualquer outro tipo de gratificação com claro objetivo de pressão ou influência sobre decisões.	Risco moderado	- Realização de ações de formação em matéria de corrupção e realização de ações de sensibilização para os colaboradores.
	Riscos de Ética Empresarial	Corrupção activa e passiva no sector público e privado	Decisões a favor de interesses conflitantes contra ou em violação dos interesses da própria empresa.	Risco reduzido	- Existência de fluxogramas com procedimentos detalhados com níveis de aprovação.
	Riscos de Ética Empresarial	Branqueamento de capitais	Realizar a entrada de fatura para mercadoria não entregue.	Risco Reduzido	- Segregação de funções
	Afeta a continuidade de negócios	- Corrupção activa e passiva no sector público e privado	Faturação de serviços não prestados.	Risco moderado	- Procedimentos de controlos contabilísticos e análise de fatura do

REGIME GERAL DA PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO

PLANO DE PREVENÇÃO DOS RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

		- Branqueamento de capitais			<p>fornecedor, aprovação e pagamento.</p> <p>- Procedimentos de atuação em obra para cumprimento das disposições legais.</p>
Aprovisionamento	Riscos de conduta dos colaboradores e de ética empresarial	Corrupção activa e passiva no sector privado	Aceitar fornecedores que não cumpram os requisitos legais para exercício de actividade.	Risco reduzido	- Existência de fluxogramas com procedimentos detalhados com níveis de aprovação.
	Riscos de conduta dos colaboradores e de ética empresarial	Corrupção activa e passiva no sector privado	Decisões a favor de interesses conflitantes contra ou em violação dos interesses da própria empresa.	Risco reduzido	- Pesquisa e consulta nos sites de entidades oficiais com informações sobre os fornecedores.
	Riscos de conduta dos colaboradores e de ética empresarial	Corrupção activa e passiva no sector privado	Existência de fraude em gestão e análise nas cotações com o intuito de privilegiar fornecedores.	Risco reduzido	- Segregação de funções.
	Riscos de conduta dos colaboradores e de ética empresarial	- Corrupção activa e passiva no sector público e privado	Realizar a entrada de fatura para mercadoria não entregue.	Risco moderado	- Procedimentos de controlos contabilísticos e análise de fatura do

REGIME GERAL DA PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO

PLANO DE PREVENÇÃO DOS RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

		- Branqueamento de capitais			fornecedor, aprovação e pagamento.
	Riscos de conduta dos colaboradores e de ética empresarial	- Corrupção activa e passiva no sector privado - Recebimento e oferta indevidos de vantagem	Recebimento indevido de uma parte do valor da compra ou do contrato, diretamente ou através de um intermediário.	Risco reduzido	
Contabilidade e Tesouraria	Riscos de conduta dos colaboradores e de ética empresarial	- Corrupção activa e passiva no sector privado - Branqueamento de capitais	Registo de despesas indevidamente documentadas e não justificadas no âmbito da actividade.	Risco moderado	- Existência de fluxogramas com procedimentos detalhados com níveis de aprovação.
	Riscos de conduta dos colaboradores e de ética empresarial	Branqueamento de capitais	Pagamento de despesas não registadas e / ou devidamente aprovadas.	Risco moderado	- Segregação de funções. - Procedimentos de controlos contabilísticos e análise de fatura do fornecedor, aprovação e pagamento. - Auditoria interna e externa (Contabilistas)

					Certificados e Revisores Oficiais de Contas).
Recursos Humanos	Riscos de conduta dos colaboradores e de ética empresarial	Corrupção activa e passiva no sector privado	Favorecimento intencional no recrutamento e selecção de trabalhadores.	Risco moderado	- Existência de fluxogramas com procedimentos detalhados com níveis de aprovação.
	Riscos de conduta dos colaboradores e de ética empresarial	Corrupção activa e passiva no sector privado	Favorecimento intencional próprio ou de terceiros no processamento salarial.	Risco moderado	- Segregação de funções - Processos de recrutamento e selecção acompanhados por duas pessoas e decisão aprovada pela Administração.

