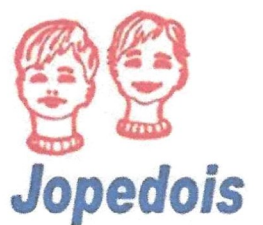
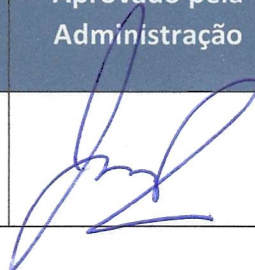


Código de Ética e Conduta



Lista de Revisões

Revisão	Documento	Páginas Revistas	Aprovado pela Administração	Data
0	Código de Ética e Conduta	Redação inicial		2/04/25

JOPEDOIS - Fábrica de Meias e Peúgas, Lda.

Contribuinte N.º 506 692 299

Telefone: 253 590 244

Fonte da Cana - 4820-090 Fafe

Índice

Lista de Revisões.....	2
1.Introdução	4
1.1 Missão.....	4
1.2 Visão.....	4
1.3 Valores	4
2. O Código de Ética e Conduta	5
3. Destinatários	6
4. Princípios de Ação	6
4.1 Proteção dos Interesses da Empresa.....	6
4.2 Conflito de Interesses.....	6
4.3 Confidencialidade.....	6
4.4 Concorrência	7
5. Relação com Clientes.....	8
6. Relação com Fornecedores	9
7. Incumprimento do Código de Ética e Conduta	9
7. Responsável pelo Cumprimento Normativo	10
8. Canal de Denúncias	10
ANEXOS	11

1. Introdução

A fundação da empresa Jopedois remonta a 18 de junho de 1980, por Manuel Joaquim Cunha Guimarães. Tendo sempre como objetivo a plena satisfação do cliente no ramo da produção de meias. Jopedois tem actualizado constantemente o seu parque de máquinas, bem como otimizado o processo produtivo da empresa. Além de todos os equipamentos e meios tecnológicos, a Jopedois tem experiência no âmbito dos recursos humanos e meios de transporte que permitem que um produto final de reconhecida qualidade seja entregue ao cliente em tempo record.

1.1 Missão

Somos apaixonados por meias desde 1980. Os nossos serviços abrangem qualquer sector de actividade na área da produção de meias e meias técnicas. Somos especializados na produção de meias das mais simples às mais especializadas.

1.2 Visão

Cada passo é orientado pela vontade de melhorar, ser marca líder e inspirar paixão em quem produz e em quem usa.

1.3 Valores

INTEGRIDADE – no desenvolvimento da actividade profissional, pautada pela DEDICAÇÃO, COMPETÊNCIA, HONESTIDADE, LEALDADE e TRANSPARÊNCIA, recusando sempre qualquer forma de favorecimento ou discriminação, e não dando acolhimento a interesses de qualquer natureza.

RESPEITO – na relação com todos os indivíduos, pois acreditamos que todos devem ser respeitados pelo seu trabalho, pelas suas atitudes, opiniões e opções.

PAIXÃO – a paixão pelo trabalho impulsiona a produtividade. Nas palavras do filósofo Confúcio “Escolha um trabalho que você ame e não terá que trabalhar um único dia da sua vida”.

SOLIDARIEDADE – acreditamos que uma empresa solidária é reconhecida como uma empresa justa e amiga, que estende a mão com generosidade e leva alegria e calor humano a quem dele precisa.

RESPONSABILIDADE – no trabalho desenvolvido, cumprindo todos os deveres profissionais e agindo de acordo com os mais altos padrões éticos. Respondendo em todos os momentos pelos atos, propostas e decisões com rigor, isenção e imparcialidade.

EXCELÊNCIA/ RIGOR – numa procura constante em fazer mais e melhor, exigindo no dia a dia o melhor de cada colaborador para garantir uma referência de qualidade e confiança no serviço prestado.

2. O Código de Ética e Conduta

O Código de Ética e Conduta é um documento que descreve os valores de atuação da JOPEDOIS, assim como os seus princípios éticos e respectivas normas de conduta a que os seus trabalhadores, em concreto, se encontram sujeitos e assumem como seus.

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

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

Os trabalhadores 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 trabalhador 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 trabalhadores através da afixação em suporte de papel assumindo, assim, que todos os trabalhadores e partes interessadas têm acesso ao mesmo.

3. Destinatários

O Código de Ética e Conduta aplica-se a todos os trabalhadores da Empresa independentemente do seu vínculo contratual, categoria ou posição hierárquica que ocupem. 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.

4. Princípios de Ação

4.1 Proteção dos Interesses da Empresa

O trabalhador deve atuar sempre de forma a proteger os interesses da Empresa assumindo o compromisso de lealdade e transparência.

4.2 Conflito de Interesses

O trabalhador sempre que identifique situação de conflito de interesses, deve comunicar aos respetivos superiores hierárquicos e afastar-se dos processos com celeridade.

Quando exista um real ou potencial conflito de interesses, o trabalhador tem o dever de declarar a situação.

Devem, ainda, abster-se de exercer quaisquer funções fora da Empresa sempre que estas atividades ponham em causa a qualidade e quantidade dos seus deveres enquanto trabalhador.

4.3 Confidencialidade

O trabalhador, mesmo após a cessação de relação com a Empresa encontra-se sujeito ao dever de sigilo profissional, concretamente em situações internas ou por força da legislação em vigor, não devam ser partilhadas. O trabalhador deve manter o sigilo quanto a factos e informações de que tenha conhecimento no exercício da sua atividade laboral e respeitar as regras quanto à confidencialidade da informação e proteção de dados pessoais, no interior ou fora da Empresa.

4.4 Concorrência

O trabalhador deve cumprir os critérios de mercado, a Empresa não aceita qualquer forma de concorrência desleal utilizada, nomeadamente através de acordos ou fixação de preços, de cumplicidades para a obtenção de vantagens sobre os concorrentes, assim como a obtenção de informações comerciais através de meios ilícitos.

4.5 Acumulação de Funções

O trabalhador não pode acumular funções ou atividades que sejam:

- ✓ Legalmente consideradas incompatíveis com as funções desenvolvidas na Empresa;
- ✓ Realizadas em horário sobreposto, ao das funções desenvolvidas, ainda que parcialmente;
- ✓ Comprometam a isenção e a imparcialidade exigidas pelo desempenho das funções desenvolvidas.

No exercício de funções autorizadas, o trabalhador não pode praticar quaisquer atos contrários aos interesses da Empresa ou que possam conflitar com a missão, comprometendo-se a solicitar a cessação imediata do exercício da função ou atividade acumulada, no caso de ocorrer, subsequentemente, conflito, real ou potencial, presente ou futuro.

4.6 Fraude, Suborno e Corrupção

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

O trabalhador não deve, 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.

4.7 Equipamentos de Trabalho

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

O trabalhador deve 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.

O trabalhador deve 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.

4.8 Segurança e Bem-Estar no Local de Trabalho

A Empresa assegura o cumprimento das normas aplicáveis em matéria de segurança, saúde, higiene e bem-estar no local de trabalho, devendo o seu trabalhador cumprir estritamente as leis, regulamentos e instruções internas sobre esta matéria.

4.9 Ofertas, Donativos e Hospitalidades

As ofertas recebidas ou concedidas de ou para terceiros no exercício das suas funções ou por causa delas, podem ser admitidas, contanto que não possam razoavelmente ser entendidas ou interpretadas como tentativa de influência ou de obtenção de vantagens ilegítimas na atividade empresarial de tais terceiros.

Caso tenha alguma dúvida no recebimento ou oferta por/a terceiros, deverá questionar o seu superior hierárquico.

5. Relação com Clientes

A Administração e trabalhadores 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.

6. Relação com Fornecedores

O trabalhador deve sempre negociar tendo por base o princípio da boa-fé, honrando os seus compromissos com fornecedores de produtos, parceiros ou prestadores de serviços, bem como em cumprimento das normas definidas contratualmente e dos compromissos éticos, sociais e ambientais.

7. Incumprimento do Código de Ética e Conduta

É da responsabilidade de cada colaborador assegurar o total cumprimento de todos os termos deste Código e solicitar orientação/informação à hierarquia quando se revelar necessário. Qualquer falha no cumprimento dos termos descritos pode resultar na aplicação de processos disciplinares, bem como despedimento e no extremo procedimentos legais ou sanções criminais.

O incumprimento do disposto no presente Código, bem como na lei vigente, poderá implicar ao colaborador a instauração de um processo disciplinar e a consequente aplicação de sanções, a definir de acordo com a gravidade e após averiguação dos fatos podendo determinar:

- ✓ Repreensão;
- ✓ Repreensão registada;
- ✓ Sanção Pecuniária;
- ✓ Perda de dias de férias;
- ✓ Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- ✓ Despedimento sem direito a indemnização ou compensação.

A aplicação de sanções criminais (podem ir desde multa a pena de prisão) pela prática de 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, como previsto no Código Penal Português.

O disposto neste Código não afasta nem prejudica outras formas de responsabilidade, designadamente criminal, disciplinar ou financeira, nos termos da lei.

Por cada infração, é elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar, nomeadamente no âmbito do sistema de controlo interno.

7. Responsável pelo Cumprimento Normativo

O Responsável pelo Cumprimento Normativo designado pela Empresa monitoriza e controla a execução do Programa de Cumprimento Normativo, de modo independente, permanente e com autonomia decisória, dispondo de acesso à informação interna e aos recursos técnicos e humanos necessários ao exercício das suas funções de forma transparente e íntegra.

O Responsável pelo Cumprimento Normativo assume o a responsabilidade de apresentar esclarecimentos sobre a aplicação do Código de Ética e Conduta e promoverá a realização de auditorias internas regulares para avaliação do cumprimento do mesmo.

Por cada infração cometida, relativamente ao Código, o Responsável pelo Cumprimento Normativo deverá elaborar um relatório no 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.

8. Canal de Denúncias

O trabalhador deve comunicar práticas ou ações que possam ser consideradas inapropriadas de acordo com o presente código, ao seu superior hierárquico ou na sua impossibilidade, ao Responsável pelo Cumprimento Normativo.

As Denúncias podem ser realizadas, ao abrigo da lei, dos seguintes modos:

- **Por escrito:**

- através do link de email canaldenuncia@jopedois.com, disponível no site institucional;

- correio dirigido para a seguinte morada: Sandrina Carneiro – Departamento Jurídico Canal de Denúncia: Rua Serpa Pinto, n.º 38, fração “O”, 4820-285 Fafe

- **Presencialmente:**

- por marcação prévia de reunião com o Departamento Jurídico (através do contacto telefónico 912 209 218)

A existência do Canal de Denúncias, à semelhança do Código de Ética e Conduta, foi comunicada internamente através da afixação de uma nota informativa.

Todos os relatos e denúncias serão devidamente investigados e receberão o tratamento adequado. A Empresa proíbe qualquer tipo de retaliação contra seja quem for o trabalhador em virtude de comunicações feitas de boa fé e assegura os direitos da pessoa incriminada.

ANEXOS

QUADRO DE INFRAÇÕES DISCIPLINARES NO SETOR PRIVADO

Violação dos deveres previstos no art.º 128.º 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:

- 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;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- 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;
- 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;
- g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- h) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) 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 acrescentar 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:

- a) Repreensão;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Sanção pecuniária;
 - d) Perda de dias de férias;
 - e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
 - f) Despedimento sem indemnização ou compensação.
- 2 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.
- 3 - A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:
- a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
 - b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;
 - c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias.
- 4 - Sempre que o justifiquem as especiais condições de trabalho, os limites estabelecidos nas alíneas a) e c) do número anterior podem ser elevados até ao dobro por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
- 5 - A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.
- 6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos 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 subseqüentes 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 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.</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> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.</p>	<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</p>
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 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.</p> <p>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.</p> <p>3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.</p>	<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</p>
Peculato (art.º 375º)	<p>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.</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>	<p>Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se apropria de bens ou valores patrimoniais pertencentes à organização onde exerce funções</p>
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>	<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</p>

<p>Participação económica em negócio (art.º 377º)</p>	<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>	<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</p>
<p>Concussão (art.º 379º)</p>	<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>	<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</p>
<p>Abuso de poder (art.º 382º)</p>	<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 legítimo 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>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</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>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</p>
<p>Branqueamento (art.º 368º A)</p>	<p>1 - ...</p> <p>2 - ...</p> <p>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 infracções seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reacção 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, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade.</p> <p>6 - ...</p>	<p>Quando alguém procede de modo intencional para ocultar a origem ilícita de bens e valores patrimoniais, financeiros ou materiais</p>

QUADRO DOS CRIMES DO AMBITO 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
Corrupção com prejuízo do comércio internacional (art.º 7º)	<p>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</p>	<p>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</p>
Corrupção no setor privado (art.º 8º)	<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>	<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</p>