



# CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Boaventura & Boaventura, S.A.

1ª edição – fevereiro de 2025

Código de Ética e Conduta

## Índice

1. Introdução .....	3
2. Missão, Visão e Valores .....	3
2.1. Missão .....	3
2.2. Visão .....	3
3. Definições.....	4
4. Destinatários .....	4
5. Definição de Corrupção e Infrações Conexas .....	5
6. Conflito de Interesses .....	5
7. Comportamento Não-Discriminatório.....	5
8. Relacionamento entre Colaboradores .....	6
9. Relacionamento com a Organização .....	6
10. Seleção de Fornecedores .....	6
11. Prevenção do Combate às Práticas de Assédio no Trabalho.....	6
12. Segurança no Trabalho .....	7
13. Fraude, Suborno e Corrupção.....	7
14. Confidencialidade .....	7
15. Responsável pelo Cumprimento Normativo.....	8
16. Incumprimento do Código.....	8
17. Ofertas, Convites e Hospitalidades.....	8
18. Canal de Denúncias .....	9
.....	11

### **1. Introdução**

A sociedade Boaventura & Boaventura, SA. foi constituída em 11 de novembro de 1981, para dar nome a um projeto já em curso do sócio fundador Manuel Miranda Boaventura, como empresário em nome individual. O seu principal mercado foram as Juntas de Freguesia do Alto Minho, com trabalhos de pavimentação em calçada à portuguesa, movimentação de terras, construção de muros e pequenos viadutos.

Esta sociedade tinha a designação inicial de Costa & Boaventura, passando a Boaventura & Boaventura em 1983. Em 1986, dos sócios fundadores fica apenas Manuel Miranda Boaventura.

A Boaventura & Boaventura é uma empresa familiar e a sua atual estrutura societária é composta pelo sócio fundador Manuel Boaventura, pela sua esposa Rosa Carvalhosa e pelo seu filho Paulo Boaventura. Em 1991 são-lhe concedidos os primeiros Alvarás de Empreiteiro de Obras Públicas, Industrial de Construção Civil e Fornecedor de Obras Públicas, que lhe permitiu alcançar as primeiras obras em requalificação urbanística, saneamento básico e abastecimento de águas.

Desde 2000, o crescimento da empresa possibilitou a ampliação das instalações, com intervenção nas várias zonas de trabalho como os escritórios, o armazém e os serviços de manutenção.

Atualmente está implantada numa área de 21150 m<sup>2</sup>, dividida em serviços administrativos, armazém, oficina mecânica, serralharia, parque de viaturas e máquinas, parque de materiais e inertes e uma zona de arruamentos, que permite uma movimentação e organização eficiente.

### **2. Missão, Visão e Valores**

#### **2.1. Missão**

A Boaventura & Boaventura, consciente das exigências do mercado, tem como missão a concretização dos seus objetivos, consolidando a sua posição, numa perspetiva de diversificação das atividades da empresa e satisfação de todos os seus clientes, colaboradores e da comunidade. Para tal, é primordial o contributo e empenho de todos, no funcionamento da empresa, na realização dos projetos e na interlocução com os clientes, fornecedores e meio em geral.

#### **2.2. Visão**

A finalidade da empresa é o crescimento sustentado, tendo em conta a qualidade, a segurança, o ambiente e a responsabilidade social. A aposta num mercado cada vez mais sólido e o aumento da sua competitividade pela qualificação, são os seus principais objetivos.

### 3. Definições

Sempre que iniciados por letra maiúscula, os termos e expressões abaixo indicados terão o seguinte significado:

- a) “Código”: o presente Código de Ética e Conduta;
- b) “Colaboradores”: o conjunto das seguintes pessoas:
  - b1) Membros dos Órgãos Sociais;
  - b2) pessoas vinculadas por contrato de trabalho celebrado com as Empresas;
  - b3) pessoas com quem as empresas hajam celebrado contratos de prestação de serviços;
  - b4) pessoas que representem as Empresas perante terceiros, nomeadamente como agentes, comissionistas e mandatários;
- c) “Informação Confidencial”: qualquer informação, não disponível ao público, posta à disposição ou adquirida pelos Colaboradores no decorrer da sua prestação enquanto colaborador das Empresas, direta ou indiretamente relacionada com atividades passadas, presentes ou futuras das Empresas, relativa a aspetos económicos, financeiros, comerciais, técnicos, estratégicos ou de desenvolvimento de produtos, consistindo em projetos, desenhos, programas, softwares, sistemas de informação, dispositivos, utensílios, técnicas, processos, passwords e/ou senhas de acesso aos sistemas da Empresa, dados, listas de clientes, de fornecedores ou de produtos ou informação relacionada;
- d) “Presentes e Convites”: entrega de valores, objetos, pagamentos, gratificações, viagens ou favores a Colaboradores ou a terceiros, que possam de alguma forma criar, a quem os presta, a expectativa de favorecimento nas suas relações com as Empresas ou com entidade terceira.

### 4. Destinatários

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

A Boaventura & Boaventura disponibilizou o Código de Ética e Conduta no site institucional e o mesmo encontra-se disponível na empresa em local acessível, dentro dos 10 dias após a sua aprovação, previstos pela lei vigente.

## 5. Definição de Corrupção e Infrações Conexas

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

## 6. Conflito de Interesses

Existe conflito de interesses sempre que um colaborador se encontre a executar funções ou tarefas sob a autoridade e direção da organização, em cujo resultado tenha um interesse pessoal, ou salogue os interesses de um terceiro em detrimento dos interesses da organização.

O colaborador que entenda poder estar envolvido numa situação de conflito de interesses tem o dever de se abster de praticar quaisquer tarefas/funções nesse âmbito e tem a obrigatoriedade de comunicar imediatamente tal situação ao seu superior hierárquico, e, não sendo possível, aos Recursos Humanos, apenas retomando as referidas tarefas/funções após autorização expressa de qualquer um destes interlocutores para o efeito.

Durante o seu horário de trabalho, o colaborador deve trabalhar exclusivamente para a organização, exceto se tiver autorização desta, por escrito, para exercer outra atividade.

O colaborador não deve divulgar informações a terceiros que possam ser usadas contra os interesses da organização, competindo-lhe guardar tais informações com o mais elevado grau de sigilo previsto neste código.

O colaborador deve assegurar a inexistência de atividades ou interesses organizacionais privados que entrem em conflito ou concorrência com as atividades desenvolvidas pela organização.

## 7. Comportamento Não-Discriminatório

A organização reprovaa qualquer forma de discriminação em razão, nomeadamente, da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, condenando ainda qualquer forma de assédio sexual ou psicológico, de conduta verbal ou física de humilhação, de coação ou ameaça.

## 8. Relacionamento entre Colaboradores

No exercício das suas funções, os colaboradores devem assumir o compromisso da responsabilidade e cooperação, privilegiando o bom ambiente e o respeito com os colegas e superiores hierárquicos, e estes com os seus subordinados.

Os colaboradores devem obedecer às instruções e diretrizes definidas pela organização, no que se refere à execução e disciplina no trabalho.

## 9. Relacionamento com a Organização

No âmbito do relacionamento do colaborador com a organização, o primeiro deve ter presente que o segundo está responsável pelo pagamento de uma remuneração, em contrapartida da prestação de trabalho. Assim, o colaborador deverá realizar o seu trabalho com o mais elevado grau de diligência, sempre com o objetivo final de contribuir para o aumento da produtividade e, conseqüentemente, da sua competitividade no mercado.

## 10. Seleção de Fornecedores

A seleção de fornecedores deverá ser feita com a maior transparência, evitando situações dúbias ou alegadamente reputação questionável ao nível das condições de trabalho, direitos humanos e prevenção da corrupção.

Os colaboradores deverão, ainda, garantir que todos os procedimentos são transparentes e imparciais e que é respeitado o princípio de igualdade entre os candidatos.

## 11. Prevenção do Combate às Práticas de Assédio no Trabalho

A prática de assédio é expressamente proibida pelo Código do Trabalho, nos termos do n.º 1, do artigo 29.º daquele diploma.

Nos termos do n.º 2, do artigo 29.º, do Código do Trabalho, constitui **assédio moral**, “o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”.

Por outro lado, de acordo com o n.º 3 do mesmo artigo, tem-se por **assédio sexual**, ““(…) o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito (...)” de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”.

Os trabalhadores devem abster-se determinantemente de quaisquer práticas de assédio no trabalho, devendo, pelo contrário, participar ativamente na prevenção e combate ao assédio, ou de qualquer outra prática abusiva no local de trabalho, designadamente, comunicando todas e quaisquer práticas discriminatórias ou de assédio de que tenham sido alvo ou de que tenham tomado conhecimento, direta ou indiretamente, e independentemente da sua categoria profissional ou posição hierárquica na empresa. Todo e qualquer trabalhador que, comprovadamente, pratique um ato de assédio no trabalho poderá incorrer processo disciplinar e despedimento.

A organização e os seus colaboradores devem garantir práticas de prevenção e combate ao assédio no trabalho, assumindo uma postura de consciência e responsabilidade e preservando um ambiente de trabalho saudável.

## 12. Segurança no Trabalho

A organização garante o cumprimento das normas de segurança, saúde, higiene e bem-estar no local de trabalho.

O cumprimento das regras de segurança é uma obrigação de todos, sendo dever dos colaboradores informar atempadamente os seus superiores hierárquicos ou os serviços responsáveis da ocorrência de qualquer situação irregular suscetíveis de poder comprometer a segurança das pessoas, instalações ou equipamentos.

## 13. Fraude, Suborno e Corrupção

Os colaboradores não devem, diretamente ou por meio de intermediários, oferecer ou prometer qualquer tipo de vantagem pessoal ou financeira imprópria para obter vantagens/ negócios. Igualmente não devem aceitar vantagens em troca de tratamento preferencial por parte de um terceiro.

## 14. Confidencialidade

O colaborador não pode discutir, nem transmitir, divulgar ou reproduzir, por qualquer meio e em qualquer suporte, informação confidencial sobre a organização, a sua atividade, os seus clientes e fornecedores, a terceiros fora do exercício normal e necessário das suas funções. A informação confidencial não pode, em circunstância alguma, ser usada para obter ganhos ou revelada a pessoas não autorizadas a recebê-la. Este dever é aplicável a qualquer colaborador durante a vigência do seu vínculo à organização, bem como após a cessação da sua relação laboral com a mesma.

## **15. Responsável pelo Cumprimento Normativo**

O Responsável pelo Cumprimento Normativo designado pela Boaventura & Boaventura, 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.

O Responsável pelo Cumprimento Normativo deverá prestar todos os esclarecimentos necessários 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 de Ética e Conduta, 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 Boaventura & Boaventura, no âmbito do seu sistema de controlo interno.

## **16. Incumprimento do Código**

Podem ser tomadas medidas disciplinares contra qualquer pessoa que viole o Código de Ética e Conduta, tais como a instauração de procedimento disciplinar, nos termos previstos na legislação laboral, e de eventual aplicação das sanções aí previstas, a saber, repreensão, repreensão registada, sanção pecuniária, perda de dias de férias, suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, e despedimento sem indemnização ou compensação.

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.

## **17. Ofertas, Convites e Hospitalidades**

As ofertas, convites e hospitalidades efetuadas ou recebidas no âmbito profissional, devem ser ponderadas pelo colaborador se poderão colocar em situação de compromisso ou se poderão ser interpretadas como um favor ou suborno.

Quando um colaborador, no desempenho da sua atividade, efetuar ou receber convites ou ofertas a/de terceiros, deve proceder de forma adequada, evitando interpretações dúbias.



## 18. Canal de Denúncias

Os colaboradores que tenham conhecimento ou fundadas suspeitas da prática de quaisquer irregularidades suscetíveis de pôr em causa o bom nome da organização, incluindo casos de fraude, corrupção ou práticas lesivas dos interesses e da imagem, devem reportar de imediato a situação.

A organização dispõe de um canal de denúncias interno (<https://boaventuraeboaventura.workky.com/portal-denuncias>) disposto na Lei n.º 93/2022, que estabelece o regime geral de proteção de denunciadores de infrações, transpondo a Diretiva (UE) 2019/1937, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União, disponível no site institucional.

Previsto no diploma, encontra-se garantida a exaustividade, integridade e conservação das denúncias, a confidencialidade ou o anonimato dos denunciadores e a confidencialidade de terceiros mencionados na denúncia, sendo impedido o acesso a pessoas não autorizadas.

A escassez de informação, meios de prova ou documentação de suporte, não exime o colaborador do dever de participar as irregularidades das quais tenha tido conhecimento.

**Barroselas, 12 de fevereiro de 2025**

---

# ANEXOS

**QUADRO DE INFRAÇÕES DISCIPLINARES NO SETOR PRIVADO**

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

**Deveres do trabalhador****Artigo 128.º****Deveres do trabalhador**

1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

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

**Outros deveres especiais (a acrescer quando existam)****Quadro de sanções disciplinares legalmente previstas para a violação dos deveres****Artigo 328.º****Sanções disciplinares**

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

- Repreensão;
- Repreensão registada;
- Sanção pecuniária;
- Perda de dias de férias;
- Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- Despedimento sem indemnização ou compensação.

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

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

- As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;
- A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada 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 as subsequentes alterações**

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

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

<b>Crime</b>	<b>Definição legal e quadro punitivo</b>	<b>Exemplos ilustrativos de situações práticas</b>
<b>Corrupção (art.º 373º)</b>	<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>	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
<b>Recebimento e oferta indevidos de vantagem (art.º 372º)</b>	<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>	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
<b>Peculato (art.º 375º)</b>	<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>	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se apropria de bens ou valores patrimoniais pertencentes à organização onde exerce funções
<b>Peculato de uso (art.º 376º)</b>	<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>	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><b>Participação económica em negócio (art.º 377º)</b></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><b>Concussão (art.º 379º)</b></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><b>Abuso de poder (art.º 382º)</b></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 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>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><b>Tráfico de influência (art.º 335º)</b></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><b>Branqueamento (art.º 368º A)</b></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 infrações 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 ÂMBITO DO REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO**  
previstos no art.º 3º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro

**ANEXO 3.5**

**Crimes previstos na Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, com as subseqüentes alterações**  
**(novo regime penal de corrupção no comércio internacional e no setor privado)**

<b>Crime</b>	<b>Definição legal e quadro punitivo</b>	<b>Exemplos de situações práticas</b>
<b>Corrupção com prejuízo do comércio internacional (art.º 7º)</b>	<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>	Quando um funcionário de uma entidade ou organização internacional solicita ou recebe um suborno, ou a sua promessa, em troca de tomar uma decisão, no âmbito das suas funções, que beneficie quem o subornou e em procedimento de comércio internacional
<b>Corrupção no setor privado (art.º 8º)</b>	<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. 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>	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