

VESTEHEROIS INNOVATION, LDA.

CODIGO DE ÉTICA E CONDUTA



VESTEHERÓIS



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA VESTEHEROIS INNOVATION, LDA.

O Código de Ética e Conduta é o instrumento no qual se inscrevem os valores que pautam a atuação da empresa VESTEHEROIS INNOVATION, LDA., bem como os princípios éticos e as normas de conduta a que a empresa e os seus colaboradores se encontram sujeitos e assumem como intrinsecamente seus.

INFORMAÇÕES GERAIS

A QUEM SE DESTINA O CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA

O Código aplica-se a todos os colaboradores da VESTEHEROIS INNOVATION, LDA, independentemente do vínculo ou posição hierárquica que ocupem.

OBJETIVOS FUNDAMENTAIS

Dar a conhecer aos colaboradores, clientes, entidades públicas, fornecedores e, de forma geral, a toda a comunidade os princípios e valores pelos quais a empresa pauta a sua atividade, fomentando relações crescentes de confiança entre todos eles, assim como reforçar os elementos identificativos da cultura da VESTEHEROIS INNOVATION, LDA.

Clarificar, junto dos colaboradores, as regras de conduta que os mesmos devem observar, através das suas decisões, comportamentos e atitudes, contínua e escrupulosamente, tanto nas suas relações recíprocas, como nas relações que, em nome da empresa, estabelecem com o exterior.

ACOMPANHAMENTO DA APLICAÇÃO DO CÓDIGO

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

Todos os colaboradores devem pautar a sua conduta pelo estrito cumprimento das leis e normativos aplicáveis à sua atividade, com os mais elevados padrões éticos de honestidade e integridade.

É da responsabilidade de cada colaborador assegurar o cumprimento dos termos deste documento e demais regulamentos existentes na Empresa.

Cabe ao Responsável pelo Cumprimento Normativo, responsável de Recursos Humanos e equipa de apoio, assegurar a implementação e monitorização do presente Código, pela sua interpretação e esclarecimento de dúvidas, sendo também responsáveis por zelar pelo seu cumprimento e por resolver qualquer questão relacionada com o seu incumprimento, tomando as providências que considere adequadas. Qualquer pessoa poderá dirigir-se a um destes elementos a fim de solicitar quaisquer esclarecimentos perante uma situação concreta, apresentar reclamação ou denunciar qualquer outra situação irregular que possa alegadamente ser passível de constituir uma violação das normas constantes deste Código.

A apresentação de qualquer caso ou reclamação será protegida por estrita confidencialidade e deve ser feita através do email: recursoshumanos@vesteherois.com ou denuncias@vesteherois.com (mediante o âmbito de atuação.)

O Responsável de Recursos Humanos fará anualmente um Relatório acerca do cumprimento das normas do Código de Ética e de Conduta, devendo esse Relatório

contemplar todas as situações irregulares de que tenha tido conhecimento, assim como as conclusões e propostas de seguimento que adotou nos vários casos analisados.

Este Código, após a sua aprovação pela Gerência, foi enviado por email a todos os colaboradores, assegurando, assim, o acesso a todas as partes interessadas.

INCUMPRIMENTO DO CÓDIGO

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 para o colaborador a instauração de um processo disciplinar e a consequente aplicação de sanções disciplinares, a determinar consoante seja o caso e após averiguação dos fatos:

- 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.

VESTEHERÓIS

VISÃO, MISSÃO E VALORES DA VESTEHEROIS INNOVATION, LDA.

Ser uma marca reconhecida no mercado onde atua, pela competência, inovação, capacidade industrial e de execução, assegurando as melhores soluções aos seus clientes.

Criar Valor com produtos desenhados e executados por colaboradores motivados, com o objetivo de superar as expectativas dos clientes, respeitando as regras de segurança e responsabilidade social.

O que valorizamos?

- Rigor e compromisso;
- Humildade e integridade;
- Sentido crítico e inconformismo;
- Bom senso e clareza comunicacional;
- Espírito de entreajuda e solidariedade;
- Orgulho na empresa e sentimento de pertença;
- Capacidade de trabalho e espírito inovador;

Estes valores são evidenciados através dos seguintes PRINCÍPIOS DE ATUAÇÃO:

LEGISLAÇÃO

Zelar pelo estrito cumprimento de todas as disposições legais, regulamentares e normativas vigentes.

Prestar às autoridades de supervisão e fiscalização toda a colaboração requerida ou informação solicitada, dentro do seu alcance.

CONCORRÊNCIA

Relacionar-se com os concorrentes de forma saudável e cordial e promover o respeito mútuo.

INTEGRIDADE

Assegurar sempre conduta íntegra e manter sistemas de prevenção e controle relativamente a fraudes e irregularidades, designadamente em matérias financeiras, de conflito de interesses, de apropriação ou uso indevido de informação.

CLIENTES

Tratar os clientes com profissionalismo, respeito, lealdade, boa-fé e dedicação.

Assegurar igualdade de tratamento a todos os clientes, não fazendo qualquer discriminação entre eles.

Proporcionar produtos de modo a satisfazer as necessidades dos clientes, cumprindo as condições acordadas e compromissos assumidos.

FORNECEDORES

Escolher fornecedores com base em critérios imparciais, justos e transparentes, sem concessão de privilégios ou favoritismos. A seleção processa-se em conformidade não apenas com as condições comerciais e qualidade dos produtos propostos, mas também atendendo ao seu comportamento ético.

COLABORADORES

Definir as políticas de recursos humanos com base no respeito pela dignidade, diversidade e direitos de cada pessoa.

Não são admissíveis quaisquer formas de discriminação que sejam incompatíveis com a dignidade da pessoa humana, nomeadamente em razão da origem, etnia, sexo, convicção política ou religiosa, orientação sexual ou deficiência física, não sendo admitidas quaisquer condutas configuradas como de assédio ou abuso de poder.

Tratar cada colaborador com justiça e potenciar a igualdade de oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional, nomeadamente através da avaliação de desempenho e da participação em programas de formação profissional.

Respeitar e promover o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal dos colaboradores.

AMBIENTE DE TRABALHO, SEGURANÇA E SAÚDE

Proporcionar um bom ambiente de trabalho nas mais adequadas condições de segurança e saúde no trabalho, promovendo o espírito de equipa, união e de entreajuda entre os colaboradores.

Garantir a comunicação, partilha e registo de informação entre os colaboradores. Assegurar o cumprimento das normas aplicáveis em matéria de segurança, saúde, higiene e bem-estar no local de trabalho, devendo os seus colaboradores observar estritamente as leis, regulamentos e instruções internas sobre esta matéria.

RESPONSABILIDADE SOCIAL E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Agir numa lógica de desenvolvimento sustentável nas vertentes económica, social e ambiental. Assumir a responsabilidade social junto da comunidade onde desenvolve a sua atividade empresarial de forma a contribuir para o seu progresso e bem-estar.

Mitigar e/ou minimizar os impactos ambientais que decorrem dos aspetos ambientais associados à atividade desenvolvida.

Promover, divulgar, estimular e influenciar os colaboradores, clientes, fornecedores e comunidade em geral para a adoção das melhores práticas ambientais.

NORMAS DE CONDUTA DOS COLABORADORES

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

Observar os princípios de lealdade, de integridade, de cooperação, de urbanidade e respeito pelas hierarquias, pautando as suas relações recíprocas na base de um tratamento cordial, respeitoso e profissional.

Promover a participação de conhecimentos ou informações e a cooperação interdisciplinar ou entre departamentos, privilegiando o espírito de equipa.

Ter um desempenho de elevado sentido de responsabilidade e cooperação privilegiando o bom ambiente e o trato pessoal quer com os colegas quer com os superiores hierárquicos e estes com os subordinados.

Implementar as decisões dos superiores hierárquicos de acordo com os planos da empresa e incentivar e apoiar os subordinados na sua aplicação.

Não implicar a empresa nas suas atuações a título pessoal.

RESPONSABILIDADES

Os colaboradores devem pautar a sua conduta pelo cumprimento escrupuloso das leis e normativas aplicáveis à sua atividade, de acordo com as responsabilidades que lhes estão atribuídas, sempre com isenção, competência, rigor, zelo e transparência.

Otimizar o seu desempenho individual e proporcionar as condições necessárias para o ótimo desempenho da equipa, garantindo a obtenção dos objetivos de produtividade previamente estabelecidos, bem como o cumprimento de prazos comerciais, legais ou outros, aos quais a empresa se vincula e obriga.

Identificar e eliminar pontos de constrangimento produtivo ou operacional, para que nunca se aceitem objetivos produtivos e/ou comerciais, individuais e/ou coletivos, que não sejam compatíveis com a sustentabilidade financeira da empresa.

Não fazer uso do telefone pessoal durante o horário de trabalho, independentemente do motivo justificativo que possa ser apresentado para o efeito.

Cumprir escrupulosamente o horário de trabalho, bem como as pausas no período da manhã, almoço e período da tarde. Para esse efeito existe sinalização sonora, orientadora do início de cada prestação de trabalho.

Usar obrigatoriamente o vestuário fornecido pela empresa, durante toda a jornada de trabalho.

Usar o poder que lhes tenha sido delegado de forma não abusiva, orientado para a consecução dos objetivos da empresa e nunca a obtenção de vantagens pessoais.

Respeitar os valores da empresa e os princípios pautados neste Código, tanto nas relações internas, como nas externas.

Reportar quaisquer irregularidades suscetíveis de pôr em causa o desenvolvimento dos negócios ou o bom nome da VESTEHEROIS INNOVATION, LDA.

CONFLITO DE INTERESSES

Evitar situações suscetíveis de originar conflitos de interesse, intervindo em processos de decisão que envolvam direta ou mesmo indiretamente entidades com que colaborem ou tenham colaborado, ou pessoas singulares a que estejam ou estiveram ligados por laços de parentesco ou afinidade de qualquer natureza. Na impossibilidade de o fazerem devem comunicar à chefia respetiva a existência dessas relações.

Abster-se de exercer quaisquer funções fora da empresa, sempre que tais atividades ponham em causa o cumprimento dos seus deveres enquanto colaboradores, ou em organizações cujos objetivos possam colidir ou interferir com os objetivos da VESTEHEROIS INNOVATION, LDA.

ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES

Os colaboradores não podem acumular funções ou atividades que sejam:

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

No exercício de funções autorizadas, os colaboradores não podem 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.

INTEGRIDADE

Não aceitar ou propor a terceiros ofertas, pagamentos ou outros benefícios que possam criar nos seus interlocutores expectativas de favorecimento nas suas relações com a empresa.

Os presentes recebidos de terceiros que excedam a mera cortesia ou um valor simbólico e comercialmente exíguo, deverão ser comunicados ao responsável hierárquico, e recusados se indiciadores de expectativas de obtenção de favorecimento especial por parte dos ofertantes.

ASSÉDIO

A VESTEHEROIS INNOVATION, LDA. incentiva o respeito e a cooperação entre todos os colaboradores, num ambiente de trabalho respeitoso e digno, repudiando quaisquer práticas de assédio.

É proibida qualquer forma de assédio, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego ou formação profissional.

Entende-se por assédio todo e qualquer comportamento indesejado que tenha como propósito ou efeito:

- Perturbar ou constranger qualquer indivíduo;
- Violar a dignidade de qualquer indivíduo, afetando a sua saúde e ou criando um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;
- A perturbação do desempenho laboral de um colaborador;
- O condicionamento da decisão de contratação de um indivíduo, ou da sua aceitação por este.

Constitui assédio sexual todo e qualquer comportamento indesejado de cariz sexual, sob a forma verbal ou não verbal, física ou outra, com os objetivos ou efeitos descritos acima. Em caso de alegação de assédio, a qual terá de ser reduzida a escrito, é aberto um procedimento disciplinar que seguirá os trâmites descrito no Código do Trabalho, culminando com a aplicação da sanção disciplinar adequada ao caso.

O denunciante de situações de assédio e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

CONFIDENCIALIDADE E SIGILO PROFISSIONAL

Todos os colaboradores da VESTEHEROIS INNOVATION, LDA., mesmo depois de cessarem as suas funções na empresa, estão sujeitos ao sigilo profissional, em particular nas matérias que, pela sua objetiva importância, por virtude de decisão interna ou por força da legislação em vigor, não devam ser do conhecimento geral.

Devem usar, no interior da empresa ou fora dela, reserva e descrição relativamente aos factos e informações de que tenham conhecimento no exercício das suas funções e respeitar as regras instituídas quanto à confidencialidade da informação.

Todos os dados pessoais recolhidos deverão ser processados de forma imparcial, legal, cuidadosa, de forma a proteger a privacidade de cada colaborador, e no estrito respeito pelas normas legais aplicáveis.

LEALDADE

Assumir um comportamento de lealdade para com a empresa, empenhando-se em salvaguardar a sua credibilidade e boa imagem em todas as situações, bem como em promover e garantir o seu prestígio.

PROTEÇÃO E UTILIZAÇÃO DE BENS E RECURSOS

Assegurar a proteção e conservação do património físico, financeiro e intelectual da VESTEHEROIS INNOVATION, LDA., devendo os recursos disponíveis ser usados de forma eficiente, com vista à prossecução dos objetivos, não os utilizando, direta ou indiretamente, em seu proveito pessoal ou de terceiros.

INFORMAÇÃO

Abster-se de divulgar informação considerada sensível, designadamente informação financeira, aquisições ou alienações de interesses da empresa, bem como a celebração, alteração ou revogação de acordos de cooperação estratégica, entre outros, durante o período anterior à sua divulgação pública.

TRANSAÇÕES PARTICULARES

Abster-se de participar ou manter quaisquer contratos ou transações em condições diferentes das normais de mercado com entidades com as quais a VESTEHEROIS INNOVATION, LDA. mantenha relações comerciais, designadamente na negociação de empréstimos, obtenção de descontos, negociação de prazos de pagamento ou venda de produtos.

PRINCÍPIOS E NORMAS ANTI-SUBORNO E ANTI-CORRUPÇÃO

Não permitir qualquer prática de suborno ou corrupção, na forma ativa ou passiva, incluindo pagamentos de facilitação ou visando a criação, manutenção ou promessa de situações irregulares ou de favor.

RELAÇÕES COM A COMUNICAÇÃO SOCIAL E REDES SOCIAIS

Na utilização das redes sociais, deverão ser respeitadas as regras de conduta consignadas no presente Código de Ética e de Conduta.

Não será publicada informação sobre a empresa que tenha natureza confidencial ou que seja interna, limitando-se a informação que seja pública e sempre ponderando as implicações que podem decorrer da publicação de conteúdos relativos à VESTEHEROIS INNOVATION, LDA.

Proteger a imagem da empresa, não publicando conteúdos que possam ser considerados ilícitos, ofensivos, difamatórios ou ameaçadores ou dos quais possam resultar prejuízos para a imagem e reputação da empresa.

A VESTEHEROIS INNOVATION, LDA. disponibiliza o Código de Ética e de Conduta a todos os Colaboradores e promoverá a sua divulgação, o seu generalizado conhecimento e a sua prática obrigatória.

OFERTAS

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 RCN ou elemento da equipa de apoio.

CANAL DE DENÚNCIAS

Os colaboradores devem comunicar práticas ou ações que possam ser consideradas inapropriadas de acordo com o presente código ao RCN e Equipa de Apoio.

As Denúncias podem ser realizadas, de acordo com a lei vigente, através do email denuncias@vesteherois.com, disponível apenas para questões de corrupção, infrações conexas e incumprimento do previsto no presente Código, encontrando-se disponível no site institucional.

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

Paredes, 10 de Julho de 2025

Gerência

VESTESHEROIS

VESTESHEROIS INNOVATION, LDA

Rua Dr. José da Gama Vazares 78, Fracção D, Paredes
4580-593 PAREDES, Porto. Contribuinte: 517518732

A GERÊNCIA

João Ribeiro
Arboreo

"A união é força... quando há trabalho em equipe e colaboração,
coisas maravilhosas podem ser alcançadas."

Mattie Stepanek



VESTEHERÓIS

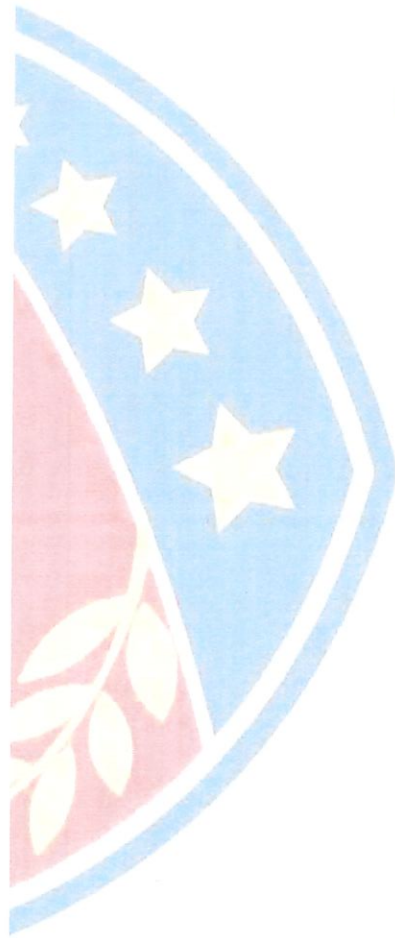
ANEXOS

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 ações 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 justificarem 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 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)	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. 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. 1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias. 2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias. 3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.	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	
Recobimento e oferta indevidos de vantagem (art.º 372º)	1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias. 2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias. 3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, solicita ou recebe de outra pessoa, direta ou indiretamente, um bem patrimonial ou financeiro que não lhe é devido e que é suscetível de condicionar os seus deveres de integridade e isenção	
Peculato (art.º 375º)	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 a pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal. 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. 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 a pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se apropria de bens ou valores patrimoniais pertencentes à organização onde exerce funções	
Peculato de uso (art.º 376º)	1 - O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias. 2 - Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afectado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.	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	

Participação económica em negócio (art.º 377º)	1 - O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos. 2 - O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de 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. 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.	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
Concussão (art.º 379º)	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 a pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal. 2 - Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se a pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.	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
Abuso de poder (art.º 382º)	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 a pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se prevalece do poder funcional de que dispõe para satisfação indevida de interesses próprios ou de terceiros
Tráfico de influência (art.º 335º)	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 a 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 a pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável. 2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas no número anterior: a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa; b) Para os fins previstos na alínea b), é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.	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
Branqueamento (art.º 368º A)	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 reacção 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 provém as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade. 6 - ...	Quando alguém procede de modo intencional para ocultar a origem ilícita de bens e valores patrimoniais, financeiros ou materiais

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 subseqüentes 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)	Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a funcionário, nacional, estrangeiro ou de organização internacional, ou a titular de cargo político, nacional ou estrangeiro, ou a terceiro com conhecimento daqueles, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para obter ou conservar um negócio, um contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional, é punido com pena de prisão de um a oito anos	Quando um funcionário de uma entidade ou organização internacional solicita ou recebe um suborno, ou a sua promessa, em troca de tomar uma decisão, no âmbito das suas funções, que beneficie quem o subornou e em procedimento de comércio internacional
Corrupção no setor privado (art.º 8º)	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.	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



VESTIHERÓIS