

Código de Ética e Conduta

Política de Prevenção da Corrupção | Revisão 00 · 19-05-2025





0. Índice

1. Enquadramento Institucional	3
2. Um Código para Todos	4
2.1. Introdução	4
2.2. Destinatários e Âmbito de Aplicação	4
2.2. Objetivos	5
2.4. Princípios gerais	5
3. Princípios Éticos	6
4.1. Conformidade Legal	6
4.2. Integridade	6
4.3. Confidencialidade	6
4.4. Conflito de Interesses	6
4.5. Acumulação de Funções	7
4.6. Corrupção, Suborno e Fraude	7
4.7. Concorrência	7
4.8. Ofertas e Hospitalidades	7
5. Princípios de Ação	8
5.1. Relação Colaboradores	8
5.2. Relação Clientes	8
5.3. Relação Fornecedores	8
6. Acompanhamento da Aplicação do Código	9
6.1. Incumprimento do Código de Ética e Conduta	9
6.2. Responsável pelo Cumprimento Normativo	10
6.3. Canal de Denúncias	10
7. Anexos	11



1. Enquadramento Institucional

Com um percurso de mais de 77 anos, a JOBASI foi fundada em 1948 em nome individual e constituída sociedade em 1965. Na sua primeira geração, começou por se dedicar à produção de artigos decorativos, em materiais nobres tais como latão e bronze.

Posteriormente, a organização reposicionou a sua atividade, utilizando o conhecimento adquirido ao longo das décadas e orientou a sua produção de componentes transformados para o setor elétrico, baixa e média tensão, e de telecomunicações.

Atualmente, a JOBASI conseguiu alcançar a excelência produtiva, com a diversidade de processos de fabrico e transformação de materiais. Está presente no mercado Nacional e Internacional, nos setores onde atua, com os seus produtos a marcarem presença em empresas de renome em todo o mundo.

A JOBASI orgulha-se da sua longa trajetória e da sua capacidade de se reinventar ao longo dos anos, mantendo sempre o compromisso com a qualidade e inovação.



2. Um Código para Todos

2.1. Introdução

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 6 de abril, que aprova a Estratégia Nacional Anticorrupção 2020 -2024, definindo como objetivo fundamental o combate à corrupção, procurando atuar na prevenção de contextos geradores de ações de corrupção. Assim, o Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, veio criar o MENAC e estabelecer o Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC).

Conscientes de que a corrupção é um comportamento que prejudica a economia e a eficácia do comércio nacional e internacional, o presente Código de Ética e Conduta reúne um conjunto de princípios éticos, regras, procedimentos e padrões de comportamento expectáveis por parte da Administração, Responsáveis e Colaboradores.

2.2. Destinatários e Âmbito de Aplicação

O Código aplica-se a todos os Colaboradores da Empresa, independentemente do seu vínculo contratual, categoria ou posição hierárquica que ocupem, no exercício das suas funções, nas relações entre si e com terceiros.

A aplicação deste Código e a sua observância não afasta nem impede a aplicação simultânea de regras previstas em dispositivos legais e regulamentos internos da Empresa.



2.3. Objetivos

O presente Código tem como objetivo fundamental dar a conhecer os valores e princípios pelos quais a Empresa pauta a sua atividade, fomentando a confiança dos Colaboradores e partes interessadas;

Tem o propósito de clarificar, junto de todos os que colaboram com a Empresa, as normas de conduta que os mesmos devem observar, através das suas decisões, comportamentos e atitudes, tanto nas suas relações recíprocas, como nas relações que estabelecem com as partes interessadas.

2.4. Princípios gerais

No exercício das suas atividades, funções e competências, os destinatários abrangidos pelo presente Código devem atuar no respeito pelos princípios de lealdade, responsabilidade, transparência, confidencialidade, isenção e honestidade.



3. Princípios Éticos

3.1. Conformidade Legal

A Empresa zela pelo estrito cumprimento de todas as disposições legais vigentes no país onde opera, nomeadamente as normas de anticorrupção.

3.2. Integridade

O colaborador deve atuar sempre com integridade, reforçando a aplicação diária dos princípios da lealdade, responsabilidade, transparência, confidencialidade, isenção e honestidade, compreendendo que o comportamento íntegro é o único possível na Empresa.

O colaborador deve colaborar na manutenção de sistemas de prevenção e controlo relativamente a fraudes e irregularidades, designadamente em matérias financeiras, patrimoniais, de conflito de interesses, de apropriação ou uso indevido de informação.

3.3. Confidencialidade

O colaborador, 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 colaborador deve usar de reserva sobre 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.

3.4. Conflito de Interesses

O colaborador sempre que identifique situação de conflito de interesses, deve comunicar ao seu superior hierárquico e afastar-se do processo.

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

Deve, ainda, abster-se de exercer qualquer atividade fora da Empresa sempre que esta ponha em causa a qualidade e quantidade dos seus deveres enquanto colaborador.



3.5. Acumulação de Funções

O colaborador 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 de forma parcial;
- Comprometam a isenção e a imparcialidade exigidas na realização da sua atividade.

No exercício de funções autorizadas, o colaborador 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.

3.6. Corrupção, Suborno e Fraude

Qualquer comportamento que induza ou possa induzir conduta fraudulenta ou desonesta envolvendo os bens, os ativos ou os relatórios/ demonstrações financeiras e contabilísticas podem conduzir a acusações criminais e consequentemente despedimento.

O colaborador não deve, diretamente ou por meio de intermediários, oferecer ou prometer qualquer tipo de vantagem pessoal ou financeira imprópria para obter vantagens. Igualmente não deve aceitar e/ou oferecer vantagens em troca de tratamento preferencial por parte de um terceiro.

3.7. Concorrência

O colaborador deve cumprir os critérios de mercado, não usando formas de concorrência desleal, nomeadamente através de acordos ou fixação de preços, de cumplicidades destinadas à obtenção de vantagens sobre os concorrentes, assim como a obtenção de informações comerciais através de meios ilegais.

3.8. Ofertas e Hospitalidades

As ofertas recebidas e/ou concedidas de ou para terceiros no decorrer das suas funções, ou por causa delas, são admitidas pela Empresa, quando estas 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 e/ou oferta por/a terceiros, deverá questionar o RCN ou os elementos da Equipa de Trabalho.



4. Princípios de Ação

4.1. Relação Colaboradores

O colaborador, durante a sua atividade, deve ser responsável, privilegiando o bom ambiente e o respeito, quer com os colegas, quer com os superiores hierárquicos e Administração, e vice-versa.

O colaborador deve, também, promover a cooperação e o espírito de equipa.

4.2. Relação Clientes

Deverá sempre ser assegurado o profissionalismo, boa-fé e honestidade durante o contacto com os clientes, atuando de forma a proporcionar-lhe um eficiente serviço, numa perspectiva 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.

4.3. Relação Fornecedores

A negociação com os fornecedores deverá ser baseada no 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.



5. Acompanhamento da Aplicação do Código

O Responsável pelo Cumprimento Normativo e Equipa de Trabalho serão os responsáveis pelo acompanhamento e implementação da presente Código, assim como pela clarificação de quaisquer dúvidas que dele possam advir;

São ainda responsáveis pela aplicação dos pressupostos definidos sempre que ocorram situações relacionadas com o seu incumprimento, tomando as devidas diligências.

A violação ou inobservância das normas gerais de conduta refletidas no presente Código constitui infração disciplinar punível nos termos dos regulamentos em vigor, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional criminal ou outra que possa ocorrer. A apresentação de qualquer constatação, reclamação ou denúncia ao RCN e/ou elementos da Equipa de Trabalho, serão salvaguardadas pela confidencialidade.

O Código, após aprovado pela Administração, foi partilhado no site oficial da Empresa e internamente através de email e afixado no quadro no Departamento de Produção, dentro dos 10 dias previstos pela lei para o efeito, assegurando assim, o acesso a todos os colaboradores.

5.1. Incumprimento do Código de Ética e Conduta

O colaborador deve assegurar o total cumprimento de todos os termos deste Código e solicitar orientação/informação sempre que for 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 a instauração de um processo disciplinar e a consequente aplicação de sanções a determinar consoante seja o caso e após averiguação dos fatos, podendo originar:

- Repreensão (verbal ou 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 conjuntamente pelo superior direto e pelo RCN ou um elemento da Equipa de Trabalho, 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.

5.2. Responsável pelo Cumprimento Normativo

O Responsável pelo Cumprimento Normativo designado deverá monitorizar e controlar 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 Ética e Conduta e promoverá a realização de auditorias internas regulares para avaliação do cumprimento do mesmo.

5.3. Canal de Denúncias

O colaborador, sempre que tenha evidências, deve comunicar toda e qualquer prática ou ação que possa ser considerada inapropriada de acordo com o presente código.

As denúncias devem ser realizadas, ao abrigo da lei, através do [canal de denúncias da JOBASI disponível no site institucional](#).

Todos os relatos e denúncias serão devidamente registados, investigados e receberão o tratamento adequado. A Empresa proíbe qualquer tipo de retaliações em virtude de comunicações feitas de boa-fé e assegura os direitos da pessoa incriminada.



6. 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 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)	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	
Recebimento e oferta indevidos de vantagem (art.º 372º)		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 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 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 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 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 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 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 ilícita 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 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)			
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	

www.jobasi-sa.com →

[Contacte-nos](#)

+351 253 250 850

jobasi@jobasi-sa.com

[Morada](#)

Parque Industrial de Adaúfe
Rua 1º Cabo Baltazar Abreu Simões
Lote 19-20 Apartado 1091
4710-586 Braga – Portugal

