

CÓDIGO DE CONDUTA

MACRO FRIO, COMÉRCIO INTERNACIONAL DE PRODUTOS ALIMENTARES, S.A.

Exposição de Motivos

A Macro Frio - Comércio Internacional de Produtos Alimentares, S.A., com sede em Ponte Nova, 3610-054 Mondim da Beira, Tarouca, pessoa coletiva com o número de matrícula e NIPC nº 502691000, doravante “Macrofrio” ou “Empresa” está empenhada em contribuir para a maior integridade na vida comercial, rejeitando e combatendo quaisquer práticas corruptas, que distorçam o mercado e impeçam uma concorrência leal.

Para tanto adota o seguinte “Código de Conduta”, onde estabelece os padrões de comportamento que espera na condução dos negócios e assuntos da Empresa de todos os seus administradores, trabalhadores, consultores e prestadores de serviços externos. A todos se impõe que contribuam para afirmar a Macrofrio como um membro ético da comunidade empresarial, sendo todos chamados ao cumprimento das regras deste Código.

O Código destina-se a ser divulgado e lido por todos, de forma a que as suas regras sejam respeitadas na prática comercial da Empresa, evitando que sejam contaminadas por qualquer forma de corrupção.

Por outra via, estabelecem-se também neste Código os princípios pelos quais se devem organizar o trabalho e pautar as relações de trabalho dentro da Empresa, bem como a sua inserção comunitária.

Este documento encontra-se no site institucional e foi divulgado aos trabalhadores por email e foi também afixado na secretaria para que todos os trabalhadores e partes interessadas tenham o devido acesso.

Tarouca, 25 de junho 2025

O Presidente do Conselho de Administração,

macrofrio
COMÉRCIO INTERNACIONAL DE PRODUTOS ALIMENTARES S.A.
RUA DA PONTE NOVA 3 - PONTE NOVA 3610 - 054 MONDIM DA BEIRA,
TAROUCA - PORTUGAL
TEL.: (00351) 254 671 000 EMAIL: macro.frio@macro-frio.pt
WEB: <http://www.macro-frio.pt>
MAT. C. R. C. DE TAROUÇA SOB O Nº. 502 691 000 / NIPC
CAPITAL SOCIAL: 3.250.000,00€



I. REGRAS GERAIS

Art. 1º (Princípios)

1. A Macrofrio, os seus administradores, trabalhadores, consultores e prestadores de serviços, pessoalmente e em nome da Empresa, devem cumprir as leis e regulamentos que sejam aplicáveis a ela ou à sua atividade empresarial.
2. Sempre que existam dúvidas sobre a aplicação ou interpretação de qualquer comando legal, os trabalhadores devem consultar o seu superior hierárquico e estes o Responsável pela supervisão e coordenação das políticas definidas neste Código.
3. Os consultores e prestadores de serviços externos podem submeter as suas questões diretamente à administração.

II – REGRAS ANTICORRUPÇÃO

Art. 2º (Regras Anticorrupção)

1. A Macrofrio não fará quaisquer pagamentos ilegais de qualquer espécie, direta ou indiretamente.
2. É expressamente proibido, aos administradores, trabalhadores, consultores e prestadores de serviços externos da Macrofrio qualquer participação, direta ou indiretamente, em subornos, comissões, contributos, ofertas, ou quaisquer pagamentos indevidos, ainda que em nome dos interesses da Empresa.

Art. 3º (Relacionamento com Funcionários Públicos)

1. Todas as relações entre a Macrofrio e quaisquer funcionários públicos devem ser conduzidas modo a não comprometer a integridade, nem afetar negativamente a reputação da Empresa ou a de qualquer funcionário público como o qual a sua atividade se relacione.

2. É estritamente proibido dar benefícios de qualquer tipo a um funcionário público, em dinheiro ou em espécie, com o propósito de influenciar o desempenho dos seus deveres ou as suas decisões; ou com o propósito de obter vantagens negociais.

3. Estas proibições aplicam-se independentemente de ser o funcionário público a solicitar o pagamento.

Art. 4º

(Relacionamento com Fornecedores e Prestadores de Serviços)

1. Ao fornecer ou adquirir bens ou serviços, a Macrofrio desenvolverá as suas relações de forma leal e lícita com todos os clientes, fornecedores e prestadores de serviços externos, de acordo com as normas comerciais aceites e de forma transparente.

2. É proibida a solicitação ou o envolvimento em subornos comerciais, incluindo dar ou receber comissões para além das que sejam próprias dos contratos em causa.

Art. 5º

(Contribuições para Atividades)

1. A Macrofrio só fará contribuições para partidos políticos, funcionários de partidos e/ou candidatos, caso as mesmas sejam consideradas legalmente aceitáveis e sempre de acordo com as leis aplicáveis e requisitos de divulgação pública.

2. As contribuições filantrópicas e os patrocínios serão sempre transparentes, públicos e efetuados de acordo com as leis aplicáveis.

Art. 6º

(Ofertas)

1. Os administradores, trabalhadores, consultores e prestadores de serviços externos da Macrofrio, por si ou em nome da Empresa, não deverão, direta ou indiretamente, aceitar gratificações, favores ou presentes de qualquer espécie.
2. Os administradores, trabalhadores, consultores e prestadores de serviços externos da Macrofrio, por si ou em nome da Empresa, não deverão direta ou indiretamente, oferecer gratificações, favores ou presentes de qualquer espécie.
3. Excluem-se da previsão dos números anteriores as ofertas de cortesia que sejam meras lembranças e de modesto valor económico, que se contenham nos limites razoáveis do comum e socialmente aceite, nomeadamente as seguintes:
 - a) a oferta de refeições no âmbito dos negócios da empresa;
 - b) a oferta esporádica de bilhetes para eventos artísticos ou desportivos,
 - c) a oferta de objetos promocionais.

Art. 7º
(Conflitos de Interesse)

1. Os administradores, trabalhadores, consultores e prestadores de serviços externos da Macrofrio devem evitar todas as situações em que os seus interesses pessoais entrem em conflito, ou possam entrar em conflito, com os seus deveres perante a Empresa ou com os interesses desta.
2. Consideram-se suscetíveis de gerar conflito de interesse as atividades que:
 - a) privem a Empresa do tempo ou atenção requerida para que as suas funções sejam corretamente executadas durante o horário de trabalho;
 - b) criem uma obrigação ou distração que possa afetar sua decisão ou capacidade de atuar exclusivamente segundo os interesses da Empresa;
 - c) entrem em conflito com os interesses económicos da Empresa.

Art. 8º
(Acumulação de Funções)

1. Os trabalhadores não podem acumular funções ou atividades que sejam:
 - ∴ Legalmente consideradas incompatíveis com as funções desenvolvidas na Empresa;
 - ∴ Realizadas em horário sobreposto, ao das funções desenvolvidas, ainda que parcialmente;
 - ∴ Comprometam a isenção e a imparcialidade exigidas pelo desempenho das funções desenvolvidas.
2. 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.

II. LOCAL DE TRABALHO E RELAÇÕES DE TRABALHO

Art. 9º (Princípios)

Na Macrofrio não é permitida qualquer discriminação com base na 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.

Art. 10 °



(Proibição de Assédio)

1. Os trabalhadores, prestadores de serviços e consultores devem ser tratados com respeito e dignidade, não devendo ser objeto de qualquer tipo de assédio.
2. Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o fundado em fator de discriminação, praticado com vista a perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou criar-lhe um ambiente de trabalho intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Art. 11º

(Segurança e saúde)

1. A Macrofrio empenha-se em garantir que a saúde e a segurança dos seus trabalhadores, prestadores de serviços e consultores é prioritária em todas as atividades, promovendo as medidas necessárias a eliminar riscos.
2. A Macrofrio considera que as questões relacionadas com a melhoria das condições de saúde e segurança são responsabilidade de todos pelo que acolhe e espera a colaboração dos seus trabalhadores e de quantos com ela se relacionem, cujas sugestões serão objeto de consideração.

III - INSERÇÃO COMUNITÁRIA

Art. 12º

(Princípios)

A Macrofrio está empenhada em construir uma empresa de confiança que contribui para a melhoria e crescimento da comunidade, empenhando-se na salvaguarda da vida e segurança de todos e na proteção do ambiente.

Art. 13º

(Especificidades)

1. Nas suas operações a Macrofrio respeitará sempre as normas e regulamentos ambientais, de saúde e de segurança aplicáveis.
2. No desenvolvimento de produtos e no seu fabrico, a Macrofrio empenhar-se-á em melhorar ativamente a sua tecnologia, prosseguindo uma inovação amiga do ambiente.

IV – PROCEDIMENTO CÓDIGO DE CONDUTA

Art 14º

(Responsável pelo Cumprimento Normativo)

1. A Macrofrio designou um responsável pelo cumprimento normativo que monitoriza e controla a execução do Programa de Cumprimento Normativo, de modo independente, permanente e com autonomia decisória, dispondo de acesso à informação interna e aos recursos técnicos e humanos necessários ao exercício das suas funções de forma transparente e íntegra.
2. O Responsável pelo Cumprimento Normativo assume o a responsabilidade de apresentar esclarecimentos sobre a aplicação do Código de Conduta e promoverá a realização de auditorias internas regulares para avaliação do cumprimento do mesmo.
3. Por cada infração cometida, relativamente ao Código, o Responsável pelo Cumprimento Normativo deverá elaborar um relatório no qual conste a identificação das regras violadas, a sanção aplicada e as medidas adotadas ou a adotar pela Organização no âmbito do seu sistema de controlo interno.

Art 15º

(Incumprimento do Código de Conduta)

1. 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.
2. O incumprimento do disposto no presente Código, bem como na lei vigente, poderá implicar ao colaborador a instauração de um processo disciplinar e a consequente aplicação de sanções, a definir de acordo com a gravidade e após averiguação dos fatos podendo determinar:
 - ∴ Repreensão;
 - ∴ Repreensão registada;
 - ∴ Sanção Pecuniária;
 - ∴ Perda de dias de férias;
 - ∴ Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
 - ∴ Despedimento sem direito a indemnização ou compensação.
3. 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.
4. O disposto neste Código não afasta nem prejudica outras formas de responsabilidade, designadamente criminal, disciplinar ou financeira, nos termos da lei.
5. 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.

V – PROCEDIMENTO CANAL DE DENÚNCIA INTERNA

Art. 16º (Denúncia)

1. A Macrofrio dará publicidade às políticas consagradas neste Código e aos procedimentos de denúncia.
2. Os trabalhadores que pretendam apresentar uma denúncia relativamente a qualquer uma das matérias abrangidas por este Código recorrendo a meios internos, poderão expor tal denúncia ou preocupação junto do seu supervisor mais próximo que a deverá encaminhar para o Responsável.
3. Os consultores e prestadores de serviços externos poderão expor tal denúncia diretamente junto da administração.
4. Qualquer membro da administração a quem for apresentada uma denúncia deverá tratar o assunto com sigilo e envolver apenas aqueles indivíduos que têm de estar envolvidos para conduzir uma investigação.
5. O reporte de uma denúncia apenas será divulgado às pessoas que necessitam de ter conhecimento para realizarem adequadamente uma investigação da matéria.
6. Se um denunciante solicitar o acompanhamento do tratamento da questão e tiver fornecido informações de contacto deverá ser informado quanto ao estado da denúncia e à respetiva decisão.
7. 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 trabalhador em virtude de comunicações feitas de boa fé e assegura os direitos da pessoa incriminada.

Art. 17º
(Denúncia Anónima)



8. As Denúncias podem ser realizadas, ao abrigo da lei, do link https://docs.google.com/forms/d/1mtAqvdkafeQXNIGk_yN71D4suoJVirdBpAmTE8_T3os/viewform?edit_requested=true se encontra disponível no site institucional e na intranet.

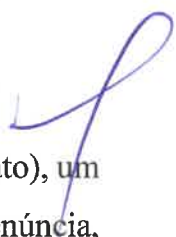
9. Todos os relatos e denúncias serão devidamente investigados e receberão o tratamento adequado. A Organização proíbe qualquer tipo de retaliações contra seja quem for o trabalhador em virtude de comunicações feitas de boa fé e assegura os direitos da pessoa incriminada.

Art. 18º
(Proteção do Denunciante)

1. Ninguém será objeto de qualquer atuação por parte da Macrofrio como represália ou retaliação por, de boa-fé, fazer uma denúncia ou por divulgar ou relatar informações relativas a assuntos deste Código de Conduta.
2. Nos casos em que o denunciante tenha tido participação no facto denunciado, a denúncia será tida como fator de atenuação em qualquer decisão disciplinar.

Art. 19º
(Tratamento das Denúncias)

1. Todas as denúncias e relatos genuínos serão investigados.
2. O Responsável poderá solicitar tratamento especial para qualquer denúncia, incluindo a participação de auditores externos, advogados, ou de outros conselheiros.
3. As denúncias serão documentadas por escrito e tal documentação será marcada como «Reservada e Confidencial», nela se incluindo o relatório original da denúncia, o nome



do autor da denúncia (a menos que seja anónimo ou tenha solicitado anonimato), um resumo da investigação, cópias de quaisquer relatórios emitidos relativos à denúncia, um registo de todas as comunicações com o autor da denúncia e um resumo da configuração da denúncia.

4. Por forma a garantir a sua correta preservação e sigilo, tal documentação só será disponibilizada à administração, não podendo ser disponibilizada a outros senão mediante aprovação prévia daquela Administração.
5. Anualmente, ou mediante pedido do Conselho de Administração, o Responsável preparará um relatório para o Conselho de Administração resumindo todas as denúncias recebidas durante o ano anterior, os resultados de todas as investigações e todas as medidas corretivas tomadas.

VI - APLICABILIDADE A ADMINISTRADORES

Art. 20º (Administradores)

Os princípios de conduta e valores éticos descritos neste Código aplicam-se também aos administradores da Empresa.

VII- REVISÃO

Art. 21º (Revisão)

A Macrofrio procederá à revisão deste Código de acordo com a lei vigente a cada três anos ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura da Empresa que justifique a respetiva revisão.

ANEXOS

7

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	
QUADRO DE INFRAÇÕES DISCIPLINARES NO SETOR PRIVADO	
Deveres do trabalhador	Deveres do empregador
Artigo 128.º	
Deveres do trabalhador deve:	
a) Respeitar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;	
b) Comparer 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)	
Artigo 328.º	
Sanções disciplinares	
Quadro de sanções disciplinares legalmente previstas para a violação dos deveres	
Sanções disciplinares	
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 infrações 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 infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.	
4 - Sempre que o justiquem 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 aplicáveis 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 promover 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 linha, 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) Tráfico de influência (art.º 335º)	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. 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 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 um dirigente ou funcionário de uma organização se prevalece do poder funcional de que dispõe para satisfação indevida de interesses próprios ou de terceiros 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 388º 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 indirectamente, 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 provêm as vantagens, as adquirir, delivrar 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 subsequentes alterações (novo regime penal de corrupção no comércio internacional e no setor privado)			
Crime	Definição legal e quadro punitivo	Exemplos de situações práticas	
Corrupção com prejuízo do comércio Internacional (art.º 7º)	Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa dar 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 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 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)		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	