



Asset Management

Código de Ética e de Conduta

**SQUARE ASSET MANAGEMENT - SOCIEDADE GESTORA DE ORGANISMOS DE
INVESTIMENTO COLETIVO, S.A.**

Introdução

A Square Asset Management, Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, S.A., (adiante designada por “**Square**”) é uma sociedade gestora de organismos de investimento coletivo (“**SGOIC**”) que tem por objeto a gestão de organismos de investimento imobiliário (“**OII**”).

A ética desempenha um papel crucial no desenvolvimento das entidades, delineando a sua relação com os colaboradores e com a sociedade em geral. Uma estratégia e desenvolvimento baseados na ética permitem às entidades usufruir de um número indeterminado de benefícios, como sejam não apenas a confiança e lealdade dos colaboradores, o que permite a manutenção de talento, mas também o reconhecimento externo de investidores dos OII (“**Investidores**”) e demais *stakeholders*.

Nesse sentido, foi desenvolvido o presente documento que pretende evidenciar os valores, princípios e missão da Square, formalizando as regras de conduta éticas aplicáveis no âmbito da sua actividade.

Capítulo I

Objecto e âmbito

Artigo 1.º

Objeto

O presente Código de Ética e de Conduta evidencia e formaliza os valores, missão e princípios a observar no exercício da atividade da Square, em qualquer situação.

Artigo 2.º

Âmbito

1. O presente Código de Ética e de Conduta vincula os membros dos órgãos sociais da Square, os seus trabalhadores, estagiários, prestadores de serviços e mandatários, a título permanente ou temporário (adiante os “**Colaboradores**”), sem prejuízo das normas legais ou regulamentares a que os mesmos, no exercício da sua atividade, estão sujeitos.
2. Todos os Colaboradores devem respeitar, cumprir e incentivar o cumprimento dos valores, princípios e normas constantes do presente Código de Ética e de Conduta nas relações entre si, com a Square, com Investidores, entidades de supervisão e com quaisquer outras entidades externas, nomeadamente entidades depositárias, comercializadoras, peritos avaliadores e auditores dos OII.
3. O cumprimento das regras do presente Código de Ética e de Conduta não exonera os Colaboradores do conhecimento e cumprimento das restantes normas internas e das disposições legais e regulamentares aplicáveis.

Artigo 3.º

Objetivos

O presente Código de Ética e de Conduta tem como objetivos:

- a) Consciencializar os Colaboradores para uma conduta ética e responsável no exercício da sua atividade;
- b) Formalizar os valores, princípios e missão da Square;
- c) Garantir uma harmonização dos padrões de ética no exercício da atividade;
- d) Difundir e estabilizar uma cultura consciente dos princípios e valores da Square;
- e) Assistir os Colaboradores na tomada de decisão face a dilemas éticos;
- f) Desenvolver de melhores práticas por forma a reduzir a exposição a riscos na atuação e processo de tomada de decisão dos Colaboradores.

Capítulo II

Missão e Valores

Artigo 4.º

Missão

A Square tem como missão a valorização do património dos Investidores, através de uma prudente seleção e gestão de ativos imobiliários, privilegiando o equilíbrio entre a rentabilidade e o risco.

Artigo 5.º

Valores

A atividade da Square e dos seus Colaboradores deverá reger-se pelos valores da **Independência, Segurança e Profissionalismo**.

Capítulo III

Princípios de atuação

Artigo 6.º

Princípios Gerais

1. A Square e os seus Colaboradores exercem a sua atividade com respeito pelos valores definidos no artigo 5.º anterior.
2. A Square tem os seguintes princípios de atuação:
 - a) Cumprimento dos requisitos legais, regulamentares e de conduta, incluindo as determinações das entidades de supervisão;
 - b) Atuação exclusiva no interesse dos Investidores;
 - c) Independência de interesses;
 - d) Segredo Profissional;
 - e) Honestidade e equidade;
 - f) Competência, cuidado e diligência;
 - g) Não Discriminação, Diversidade e Igualdade de Tratamento.
 - h) Proibição de trabalho forçado, escravo e/ou infantil e de contratar com entidades que não cumpram ou abusem dos direitos humanos.

Artigo 7.º

Cumprimento dos requisitos legais, regulamentares e de conduta

1. A Square e todos os seus Colaboradores devem cumprir com toda a legislação, regulamentação e quaisquer normas aplicáveis à atividade, em vigor em cada momento, assim como quaisquer normas constantes das políticas internas aprovadas e em vigor na Square.
2. Os Colaboradores deverão abster-se de praticar qualquer conduta de natureza ilícita, criminosa ou que implique violação de normas legais ou normas internas, com o pretexto de agir a favor da Square, independentemente do possível benefício económico gerado.
3. No desempenho das suas funções, os Colaboradores deverão atuar sempre de maneira lícita, ética e profissional, não podendo comprometer os princípios de atuação e a reputação da Square em nenhuma situação.
4. Em caso de dúvidas sobre o cumprimento das normas legais ou das normas internas, os Colaboradores devem consultar imediatamente o seu superior hierárquico ou o departamento de *Compliance* da Square.

Artigo 8.º

Atuação no interesse dos Investidores

1. Os Colaboradores deverão tratar os Investidores equitativamente, abstando-se de colocar os interesses de um grupo de Investidores acima dos interesses de qualquer outro grupo de Investidores.
2. Os Colaboradores asseguram que no exercício das suas funções diligenciam para que a prestação de informações, gestão de carteiras dos OII ou qualquer outro serviço prestado aos Investidores seja realizado com honestidade, profissionalismo e de acordo com o princípio de não discriminação.
3. Na prestação de informações e no aconselhamento dos Investidores, direta ou indiretamente através das entidades comercializadoras de OII, os Colaboradores asseguram, diligentemente e de boa-fé:
 - a) O cabal esclarecimento sobre as características dos produtos ou serviços oferecidos pela Square, bem como da adequação dos mesmos à situação e às necessidades dos Investidores;
 - b) O fornecimento de todos os elementos necessários para uma tomada de decisão fundamentada, consciente e esclarecida.
4. Os Colaboradores devem cumprir com todas as normas legais e normas internas para a prestação de informações ou aconselhamento dos Investidores.

Artigo 9.º

Independência de interesses

Os Colaboradores Square devem evitar situações suscetíveis de originar conflitos de interesses, estando obrigados a cumprir com o dever de respeitar a independência entre:

- a) Os interesses da Square e dos Investidores;
- b) Os interesses da Square e os dos seus acionistas;
- c) Os interesses da Square e os dos fornecedores, contrapartes (incluindo compradores, vendedores e arrendatários de ativos imobiliários);
- d) Os seus interesses pessoais e os dos Investidores;
- e) Os interesses dos Investidores entre si;
- f) Os interesses de dois ou mais Investidores aos quais a Square presta o mesmo serviço;
- g) Os seus interesses pessoais e os dos fornecedores, contrapartes (incluindo compradores e vendedores de cativos imobiliários e arrendatários) e parceiros comerciais;
- h) Os seus interesses pessoais e os da Square.

Artigo 10.º

Segredo Profissional

1. Os Colaboradores estão obrigados ao cumprimento dos deveres legais de segredo profissional, nos termos legais aplicáveis, não podendo revelar ou utilizar informações sobre factos ou elementos respeitantes à vida da Square ou às relações desta com os OIIs e seus Investidores cujo conhecimento lhes advenha exclusivamente do exercício das suas funções ou da prestação dos seus serviços, pautando a sua atuação pela observância de uma estrita confidencialidade.
2. Os factos ou elementos das relações do Investidor com a Square apenas podem ser revelados mediante autorização do Investidor, transmitida à Square ou quando a lei a tal obrigue.
3. Nestes termos, os Colaboradores devem guardar, proteger e preservar, sob rigoroso sigilo:
 - a) Tudo o que respeite aos nomes e contas dos Investidores, aos movimentos de fundos e aos serviços prestados;
 - b) Os factos ou elementos respeitantes à vida da Square, incluindo a gestão de OII (mas limitado a decisões, contratos, planos comerciais, bases de dados, propriedade intelectual, sistemas, organização, programação, custos, estratégias, *know-how*, activos, etc, designadamente os factos ou elementos não publicados ou divulgados pelos órgãos competentes da Square);

- c) Qualquer facto ou elemento cujo conhecimento lhes advenha do desempenho das respetivas funções.
4. Na sua relação com os Investidores e com o mercado em geral, e sem prejuízo do dever de segredo profissional, os Colaboradores atuam com a máxima diligência e discrição, tanto na forma e conteúdo, como nos meios utilizados para a transmissão de informações, de forma a garantir a segurança das informações e o cumprimento do dever de confidencialidade.
5. O dever de segredo profissional não cessa com o termo das funções ou dos serviços prestados.

Artigo 11.º

Honestidade e equidade

Os Colaboradores devem desenvolver a sua função de acordo com os mais elevados padrões de transparência, integridade e honestidade, designadamente:

- a) Atuando de boa-fé e assegurando a lealdade para com os princípios e interesses da Square;
- b) Assegurando a transmissão de informações corretas, verdadeiras e completas aos Investidores;
- c) Cumprindo as suas obrigações de forma profissional, responsável, diligente e credível, procurando a excelência de desempenho, mesmo em circunstâncias difíceis.

Artigo 12.º

Competência, cuidado e diligência

1. A atuação dos Colaboradores deve pautar-se pela lealdade para com a Square e ser honesta, independente, isenta e não atender a interesses pessoais, devendo os Colaboradores desenvolver a sua atividade segundo elevados padrões de ética profissional, devendo, designadamente:
 - a) Garantir aos Investidores, superiores hierárquicos, colegas e às entidades de supervisão uma resposta em tempo útil, completa e rigorosa;
 - b) Adotar comportamentos que reforcem e mantenham a confiança dos Investidores na Square, de forma a contribuir para o eficaz funcionamento e o bom nome e a boa imagem da Square;
 - c) Exercer as suas funções com zelo, eficiência e responsabilidade, garantindo o cumprimento das instruções, o respeito pelos canais hierárquicos apropriados e a transparência no trato com todos os intervenientes;

- d) Atuar de boa-fé, com responsabilidade e rigor, apresentando todos os factos e elementos com veracidade e respeito;
- e) Ter em conta as expectativas dos Investidores e do público em geral relativamente à sua conduta, dentro de padrões éticos da Square e dos que sejam genérica e socialmente aceites;
- f) Aplicar e conservar eficazmente os recursos que lhes são disponibilizados, bem como adotar uma abordagem preventiva aos riscos ambientais, tal como implementar medidas de promoção de responsabilidade ambiental dos Colaboradores e de todos os parceiros da Square;
- g) Adotar todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de limitar os custos e as despesas da Square e dos OII, a fim de permitir uma maior eficácia na gestão dos recursos disponíveis.

Artigo 13.º

Não Discriminação, Diversidade e Igualdade de Tratamento

1. A Square e os Colaboradores devem assegurar e contribuir para a manutenção de um ambiente de trabalho seguro, em pleno respeito pelos direitos humanos universais nomeadamente pelas orientações políticas, religiosas, sexuais ou outras pertencentes à esfera íntima, abstendo-se de praticar qualquer tipo de assédio, nomeadamente de perturbar ou constranger outros Colaboradores, afetar a sua dignidade, ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
2. A Square e os Colaboradores abstêm-se de praticar qualquer tipo de discriminação, com base na etnia, sexo, identidade de género, orientação sexual, religião, cultura, nacionalidade, incapacidade, deficiência, orientação política ou ideológica, instrução, estado civil ou outros, aceitando e respeitando o direito à diferença, devendo promover o respeito e igualdade de tratamento entre todos os Colaboradores.
3. A Square e os Colaboradores não podem contratar nem aceitar qualquer prestação de serviço, trabalho infantil, forçado ou escravo, devendo ainda assegurar um nível de remuneração digno pelo trabalho desenvolvido.

Capítulo IV

Regras de conduta

Artigo 14.º

Regras Gerais

1. Os Colaboradores devem exercer as suas funções no estrito cumprimento das regras legais e regulamentares aplicáveis, bem como, no estrito cumprimento das instruções e regulamentos internos da Square, devendo sempre conformar a sua atuação com as disposições legais mais exigentes .
2. Os Colaboradores devem respeitar, na sua conduta, os Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas, Declaração Universal dos Direitos Humanos e Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da OIT.

Artigo 15.º

Princípios de Anti-Suborno e Anti-corrupção

1. É proibido aos Colaboradores, 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, directa ou indirectamente, que não lhe seja devida.
2. É proibida qualquer forma de corrupção, fraude, branqueamento de capitais, suborno e extorsão.
3. Ficam excluídos dos números anteriores, desde que tal não comprometa o cumprimento dos deveres éticos, legais ou regulamentares dos Colaboradores, a aceitação de ofertas de valor reduzido socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes, por exemplo, ofertas em datas festivas ou a aceitação de ofertas promocionais de valor reduzido.
4. O incumprimento do disposto no presente artigo, para além de ser sujeito à aplicação das sanções disciplinares legalmente aplicáveis, poderá ainda estar a sujeito a responsabilidade penal, civil e/ou contraordenacional nos termos de legislação aplicável.

Artigo 16.º

Conflito de interesses

1. Os Colaboradores abstêm-se de intervir nas transações ou processos de decisão relativas às operações em que sejam diretamente interessados. Os Colaboradores devem igualmente abstrair-se de intervir nas operações em que sejam interessados o seu cônjuge, ou que com o Colaborador viva em união de facto ou economia comum, ou quaisquer familiares em linha

reta e até ao 2.º grau da linha colateral, ou com qualquer entidade em que estes detenham, direta ou indiretamente, qualquer interesse comercial ou de qualquer outra natureza.

2. Os Colaboradores abstêm-se de intervir em qualquer transação ou processo de decisão relativos às operações que possam comprometer o normal cumprimento das suas obrigações no exercício da sua função, devendo cumprir com as normas e políticas em vigor em matéria de conflito de interesses.
3. Os Colaboradores não podem exercer atividade exteriores à Square, remuneradas ou não, que sejam incompatíveis com a sua função, devendo respeitar as normas e políticas em vigor em matéria de conflito de interesses.

Artigo 17.º

Protecção do mercado

1. É proibido aos Colaboradores a divulgação de informações inexatas, falsas ou enganosas, bem como a realização de operações fictícias ou a participação em atuações ilícitas.
2. A Square e os Colaboradores devem conformar a sua atuação de acordo com os princípios da concorrência leal e disponibilizar, a todo o tempo, informação fidedigna e transparente a todos os seus parceiros de negócio, nomeadamente com respeito pelas regras e costumes de mercado e pelos direitos de propriedade industrial e intelectual.
3. Enquanto responsável pelas bases de dados pessoais objeto de tratamento no âmbito da sua atividade, a Square e os Colaboradores cumprirão integralmente os requisitos legais aplicáveis e ainda as obrigações que lhe caibam nos termos da legislação em vigor relativa a qualquer tratamento de Dados Pessoais.
4. A Square apresenta garantias suficientes de execução de medidas técnicas e organizativas adequadas de forma que o tratamento de dados pessoais efetuado no âmbito da sua atividade satisfaça os requisitos constantes da legislação nacional e comunitária aplicável e assegure a defesa dos direitos do titular dos dados.

Artigo 18.º

Branqueamento de capitais e corrupção

1. Os Colaboradores da Square estão obrigados ao cumprimento das regras legais, regulamentares e internas relativas ao combate do branqueamento de capitais e financiamento de terrorismo, devendo cumprir tais regras com zelo, discrição e diligência.

2. Os Colaboradores devem estar alerta para qualquer indício de corrupção, abstendo-se de praticar qualquer facto propiciador da mesma .
3. Os Colaboradores devem abster-se da prática de qualquer crime ou factos que possibilitem ou facilitem a prática de um crime por terceiros, designadamente:
 - a) O Colaborador 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 pratica um crime de corrupção punível com pena de prisão nos termos do Código Penal.
 - b) O Colaborador que ilegitimamente 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 ou 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, pratica um crime de peculato punível com pena de prisão nos termos do Código Penal.
 - c) O Colaborador 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, ou 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, pratica um crime de Participação económica em negócio punível com pena de prisão nos termos do Código Penal.
 - d) O Colaborador 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, pratica um crime de Concussão punível com pena de prisão nos termos do Código Penal.
 - e) O Colaborador que, fora dos casos previstos nos números 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, pratica um crime de Abuso de poder punível com pena de prisão nos termos do Código Penal.

- f) O Colaborador que, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contraordenação ou disciplinar, conscientemente e contra direito, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar acto no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce, pratica um crime de Prevaricação punível com pena de prisão nos termos do Código Penal.
 - g) O Colaborador, 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, pratica um crime de Tráfico de influência punível com pena de prisão nos termos do Código Penal.
 - h) O Colaborador que 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 reação criminal ou ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos, pratica um crime de Branqueamento punível com pena de prisão nos termos do Código Penal.
5. O Colaborador que pratique qualquer um dos factos descritos nos números anteriores, para além do eventual processo criminal, pode ser sujeito à aplicação de sanções disciplinares, como sejam para além de sanções disciplinares que sejam legalmente aplicáveis, pode estar sujeito a um processo criminal.

Capítulo V

Infrações e Regime Sancionatório

Artigo 19º

Definição de Corrupção e atuação dos colaboradores

1. Nos termos do artigo 3.º do Regime Geral de Prevenção da Corrupção, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, em diante designado abreviadamente por «RGPC», considera-se corrupção e infrações conexas os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito.
2. O Código de Ética e de Conduta não apresenta uma lista exhaustiva de todas as situações que podem constituir ilícitos relacionados com corrupção e infrações conexas. Assim, cada colaborador deve orientar a sua conduta pelos princípios deste Código de Ética e de Conduta,

assegurando o cumprimento das normas éticas e legais, de modo a evitar qualquer envolvimento em práticas ilícitas.

3. Em Anexo ao presente Código junta-se quadro dos crimes no âmbito do Regime Geral da Prevenção da Corrupção.

Artigo 20º

Regime Sancionatório

Qualquer colaborador que, deliberadamente ou negligentemente, por ação ou omissão violar as regras e princípios constantes do presente Código pode incorrer em sanções disciplinares e sanções penais, com a conseqüente responsabilidade civil e/ou responsabilidade criminal.

Artigo 21º

Sanções disciplinares

Qualquer ação ou omissão que seja contrária às regras e princípios previstos no presente Código constituem uma violação dos deveres do colaborador, podendo resultar na aplicação de sanções disciplinares nos termos do Código do Trabalho e do Acordo Coletivo de Trabalho que, no limite poderão culminar no despedimento com justa causa e sem o pagamento de qualquer compensação ou indemnização.

Capítulo VI

Publicidade, revisão e acompanhamento

Artigo 22.º

Publicidade

O presente Código de Ética e de Conduta é disponibilizado aos Colaboradores através da *intranet* da Square e no seu sítio da internet www.squaream.pt.

Artigo 23.º

Revisão

O presente Código de Ética e de Conduta é revisto a cada 3 (três) anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou estrutura orgânica ou societária da Square que justifique a sua revisão, sendo tais alterações indicadas na tabela constante na parte final do presente Código de Ética e de Conduta.

ANEXO I

1. QUADRO DE INFRAÇÕES DISCIPLINARES

1.1. CÓDIGO DO TRABALHO

Deveres do trabalhador

Artigo 128.º

Deveres do trabalhador

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

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

2 – O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

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

2. QUADRO DOS CRIMES DO ÂMBITO DO REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO
 (previstos no art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro)

2.1 Código Penal

Crime	Definição legal e quadro punitivo	Exemplo
Corrupção passiva (art.º 373.º)	<p>1 – O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer acto ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos.</p> <p>2 – Se o acto ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.</p>	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização solicita ou recebe um suborno, ou a sua promessa, em troca de tomar uma decisão, no âmbito das suas funções, que beneficie indevidamente quem o subornou.
Corrupção activa (art.º 374.º)	<p>1 – Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial com o fim indicado no n.º 1 do artigo 373.º, é punido com pena de prisão de um a cinco anos.</p> <p>2 – Se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º, o agente é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.</p> <p>3 – A tentativa é punível.</p>	Ocorre quando alguém oferece ou promete uma vantagem indevida a um funcionário, para que ele pratique ou omita um ato no exercício das suas funções ou deveres.
Recebimento e oferta indevidos de vantagem (art.º 372.º)	<p>1 – O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.</p> <p>2 – Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.</p> <p>3 – Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.</p>	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, solicita ou recebe de outra pessoa, direta ou indiretamente, um bem patrimonial ou financeiro que não lhe é devido e que é suscetível de condicionar os

		seus deveres de integridade e isenção.
Peculato (art.º. 375.º)	<p>1 – O funcionário que ilegitimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</p> <p>2 – Se os valores ou objectos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.</p> <p>3 – Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objectos referidos no n.º 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</p>	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se apropria de bens ou valores patrimoniais pertencentes à organização onde exerce funções.
Peculato de uso (art.º. 376.º)	<p>1 – O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.</p> <p>2 – Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afectado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.</p>	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização utiliza em seu favor, ou autoriza a que terceiros o façam, bens patrimoniais, equipamentos ou valores, materiais ou financeiros, pertencentes à organização onde exercem funções ou que se encontram à sua guarda
Participação económica em negócio (art.º 377.º)	<p>1 – O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos.</p> <p>2 – O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de acto jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do acto, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.</p> <p>3 – A pena prevista no número anterior é também aplicável ao funcionário que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.</p>	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 379.º)	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	Quando um dirigente ou

	<p>consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</p> <p>2 – Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</p>	<p>funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, se apropriar de um valor ou bem patrimonial que não seja devido, e cuja existência decorra de um erro circunstancial ou que tenha sido por si deliberadamente induzido</p>
<p>Abuso de poder (art.º 382.º)</p>	<p>O funcionário que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</p>	<p>Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se prevalece do poder funcional de que dispõe para satisfação indevida de interesses próprios ou de terceiros.</p>
<p>Tráfico de influência (art.º 335.º)</p>	<p>1 – Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira, é punido:</p> <p>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;</p> <p>b) Com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável.</p> <p>2 – Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas no número anterior:</p> <p>a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa;</p> <p>b) Para os fins previstos na alínea b), é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.</p> <p>3 – A tentativa é punível.</p> <p>4 – É correspondentemente aplicável o disposto no artigo 374.º-B.</p>	<p>Quando alguém solicitar ou receber um bem ou valor material ou financeiro em troca de mover as suas influências junto de uma entidade ou serviço público tendo em vista um determinado propósito ilícito dessa entidade ou serviço</p>
<p>Branqueamento (art.º 368.º- A)</p>	<p>1 – (...)</p> <p>2 – (...)</p> <p>3 – Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja</p>	<p>Quando alguém procede de modo intencional para ocultar a origem ilícita de bens e</p>

	<p>criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal, é punido com pena de prisão até 12 anos.</p> <p>4 – Na mesma pena incorre quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos.</p> <p>5 – Incorre ainda na mesma pena quem, não sendo autor do facto ilícito típico de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade.</p> <p>6 – (...)</p> <p>7 – (...)</p> <p>8 – A pena prevista nos n.ºs 3 a 5 é agravada em um terço se o agente praticar as condutas de forma habitual ou se for uma das entidades referidas no artigo 3.º ou no artigo 4.º da Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto, e a infração tiver sido cometida no exercício das suas atividades profissionais.</p> <p>9 – Quando tiver lugar a reparação integral do dano causado ao ofendido pelo facto ilícito típico de cuja prática provêm as vantagens, sem dano ilegítimo de terceiro, até ao início da audiência de julgamento em 1.ª instância, a pena é especialmente atenuada.</p> <p>10 – Verificados os requisitos previstos no número anterior, a pena pode ser especialmente atenuada se a reparação for parcial.</p> <p>11 – A pena pode ser especialmente atenuada se o agente auxiliar concretamente na recolha das provas decisivas para a identificação ou a captura dos responsáveis pela prática dos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens.</p> <p>12 – A pena aplicada nos termos dos números anteriores não pode ser superior ao limite máximo da pena mais elevada de entre as previstas para os factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens.</p>	<p>valores patrimoniais, financeiros ou materiais</p>
--	--	---

Conceito de funcionário

Artigo 386.º

Conceito de funcionário

1 – Para efeito da lei penal, a expressão funcionário abrange:

- a) O empregado público civil e o militar;
- b) Quem desempenhe cargo público em virtude de vínculo especial;
- c) Quem, mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, tiver sido chamado a desempenhar ou a participar no desempenho de uma atividade compreendida na função pública administrativa ou jurisdicional;
- d) Os juízes do Tribunal Constitucional, os juízes do Tribunal de Contas, os magistrados judiciais, os magistrados do Ministério Público, o Procurador-Geral da República, o Provedor de Justiça, os membros do Conselho Superior da Magistratura, os membros do Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais e os membros do Conselho Superior do Ministério Público;
- e) O árbitro, o jurado, o perito, o técnico que auxilie o tribunal em inspeção judicial, o tradutor, o intérprete e o mediador;
- f) O notário;
- g) Quem, mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, desempenhar ou participar no desempenho de função pública administrativa ou exercer funções de autoridade em pessoa coletiva de utilidade pública, incluindo as instituições particulares de solidariedade social; e
- h) Quem desempenhe ou participe no desempenho de funções públicas em associação pública.

2 – Ao funcionário são equiparados os membros de órgão de gestão ou administração ou órgão fiscal e os trabalhadores de empresas públicas, nacionalizadas, de capitais públicos ou com participação maioritária de capital público e ainda de empresas concessionárias de serviços públicos, sendo que no caso das empresas

com participação igual ou minoritária de capitais públicos, são equiparados a funcionários os titulares de órgão de gestão ou administração designados pelo Estado ou por outro ente público.

3 – São ainda equiparados ao funcionário, para efeitos do disposto nos artigos 335.º e 372.º a 375.º:

- a) Os magistrados, funcionários, agentes e equiparados de organizações de direito internacional público, independentemente da nacionalidade e residência;
- b) Os funcionários nacionais de outros Estados;
- c) Todos os que exerçam funções idênticas às descritas no n.º 1 no âmbito de qualquer organização internacional de direito público de que Portugal seja membro;
- d) Os magistrados e funcionários de tribunais internacionais, desde que Portugal tenha declarado aceitar a competência desses tribunais;
- e) Todos os que exerçam funções no âmbito de procedimentos de resolução extrajudicial de conflitos, independentemente da nacionalidade e residência;
- f) Os jurados e árbitros nacionais de outros Estados.

4 – A equiparação a funcionário, para efeito da lei penal, de quem desempenhe funções políticas é regulada por lei especial.

**2.2. 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	Exemplo
Corrupção com prejuízo do comércio internacional (art.º 7.º)	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 8.º)	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.
2.3. Crimes previstos do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro, com as subsequentes alterações (altera o regime em vigor em matéria de infrações antieconómicas e contra a saúde pública)		
Crime	Definição legal e quadro punitivo	Exemplo
Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção (art.º 36.º)	<p>1 – Quem obtiver subsídio ou subvenção:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexactas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção; b) Omitindo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão; c) Utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexactas ou incompletas; <p>será punido com prisão de 1 a 5 anos e multa de 50 a 150 dias.</p> <p>2 – Nos casos particularmente graves, a pena será de prisão de 2 a 8 anos.</p> <p>3 – Se os factos previstos neste artigo forem praticados em nome e no interesse de uma pessoa colectiva ou sociedade, exclusiva ou predominantemente constituídas para a sua prática, o tribunal, além da pena pecuniária, ordenará a sua dissolução.</p> <p>4 – A sentença será publicada.</p> <p>5 – Para os efeitos do disposto no n.º 2, consideram-se particularmente graves os casos em que o agente:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Obtém para si ou para terceiros uma subvenção ou subsídio de montante consideravelmente elevado ou utiliza documentos falsos; b) Pratica o facto com abuso das suas funções ou poderes; c) Obtém auxílio do titular de um cargo ou emprego público que abusa das suas funções ou poderes. <p>6 – Quem praticar os factos descritos nas alíneas a) e b) do n.º 1 com negligência será punido com prisão até 2 anos ou multa até 100 dias.</p> <p>7 – O agente será isento de pena se:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Espontaneamente impedir a concessão da subvenção ou do subsídio; b) No caso de não serem concedidos sem o seu concurso, ele se tiver esforçado espontânea e seriamente para impedir a sua concessão. <p>8 – Consideram-se importantes para a concessão de um subsídio ou subvenção os factos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Declarados importantes pela lei ou entidade que concede o subsídio ou a subvenção; b) De que dependa legalmente a autorização, concessão, reembolso, renovação ou manutenção de uma subvenção, subsídio ou vantagem daí resultante. 	Aquele que deliberadamente apresentar elementos falsos ou incorretos em procedimento, tendo em vista a obtenção indevida de subsídio ou subvenção.
Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado (art.º 37.º)	1 – Quem utilizar prestações obtidas a título de subvenção ou subsídio para fins diferentes daqueles a que legalmente se destinam será punido com prisão até 2 anos ou multa não inferior a 100 dias.	Aquele que deliberadamente der descaminho ou sentido diverso a

	<p>2 – Com a mesma pena será punido quem utilizar prestação obtida a título de crédito bonificado para um fim diferente do previsto na linha de crédito determinada pela entidade legalmente competente.</p> <p>3 – A pena será a de prisão de 6 meses a 6 anos e multa até 200 dias quando os valores ou danos causados forem consideravelmente elevados.</p> <p>4 – Se os factos previstos neste artigo forem praticados reiteradamente em nome e no interesse de uma pessoa colectiva ou sociedade e o dano não tiver sido espontaneamente reparado, o tribunal ordenará a sua dissolução.</p> <p>5 – A sentença será publicada.</p>	<p>subvenção ou subsídio que lhe tenha sido legalmente atribuída</p>
<p>Fraude na obtenção de crédito (art.º 38.º)</p>	<p>1 – Quem ao apresentar uma proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições de um crédito destinado a um estabelecimento ou empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Prestar informações escritas inexactas ou incompletas destinadas a acreditá-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido; b) Utilizar documentos relativos à situação económica inexactos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens; c) Ocultar as deteriorações da situação económica entretanto verificadas em relação à situação descrita aquando do pedido de crédito e que sejam importantes para a decisão sobre o pedido; <p>será punido com prisão até 3 anos e multa até 150 dias.</p> <p>2 – Se o agente, actuando pela forma descrita no número anterior, obtiver crédito de valor consideravelmente elevado, a pena poderá elevar-se até 5 anos de prisão e até 200 dias de multa.</p> <p>3 – No caso do número anterior, se o crime tiver sido cometido em nome e no interesse de pessoa colectiva ou sociedade, o tribunal poderá ordenar a dissolução destas.</p> <p>4 – O agente será isento de pena:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Se espontaneamente impedir que o credor entregue a prestação pretendida; b) Se, no caso de a prestação não ter sido entregue sem o seu concurso, se tiver esforçado com anterioridade séria e espontaneamente para impedir a entrega. <p>5 – A sentença será publicada.</p>	<p>Aquele que deliberadamente apresentar elementos falsos ou incorretos em procedimento, tendo em vista a obtenção indevida de crédito.</p>