

emmad[®]
WOOD PACKAGING MANUFACTURE

emmad[®]
LOGISTICS AND
PACKAGING SERVICES

CÓDIGO DE CONDUTA

REGIME GERAL DA PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO
(RGPC)

FICHA TÉCNICA

Título: Código de Conduta – RGPC
Ano de elaboração: 2026
Revisão: Revisão 0
Elaborado por: Departamento da QAS – Mónica Pereira
Aprovado por: Administração - Jorge Sousa
Data de aprovação: 05/01/2026

ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	4
A EMMAD.....	4
ESTRUTURA ORGANIZACIONAL	5
A NOSSA QUALIDADE	5
VISÃO	5
MISSÃO	5
VALORES EMPRESARIAIS	6
POLÍTICA DA QUALIDADE.....	6
CÓDIGO DE CONDUTA.....	7
OBJECTIVO E ÂMBITO DE APLICAÇÃO.....	7
VALORES ÉTICOS E PRINCÍPIOS DE AÇÃO	7
CONDUTAS EXPECTÁVEIS.....	8
INCUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE CONDUTA	10
QUADRO SANCIONATÓRIO DISCIPLINAR E CRIMINAL	11
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	11
REVISÃO E ATUALIZAÇÃO	11
DIVULGAÇÃO.....	11

INTRODUÇÃO

O grupo EMMAD acredita que uma conduta ética é fundamental para orientar e fortalecer o comportamento entre colaboradores, parceiros e clientes, assim como para o alcance dos nossos objetivos de forma sustentável e harmoniosa, promovendo um ambiente de trabalho baseado na integridade, respeito mútuo e responsabilidade. Ao seguir as diretrizes aqui estabelecidas, contribuimos para fortalecer a nossa cultura organizacional, garantir a conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis, e assegurar que nossas ações reflitam os valores pelos quais nos comprometemos. Este **Código de Conduta** serve como um guia para a tomada de decisões éticas no dia a dia, promovendo uma convivência harmoniosa e o sucesso conjunto de todos os envolvidos.

A EMMAD

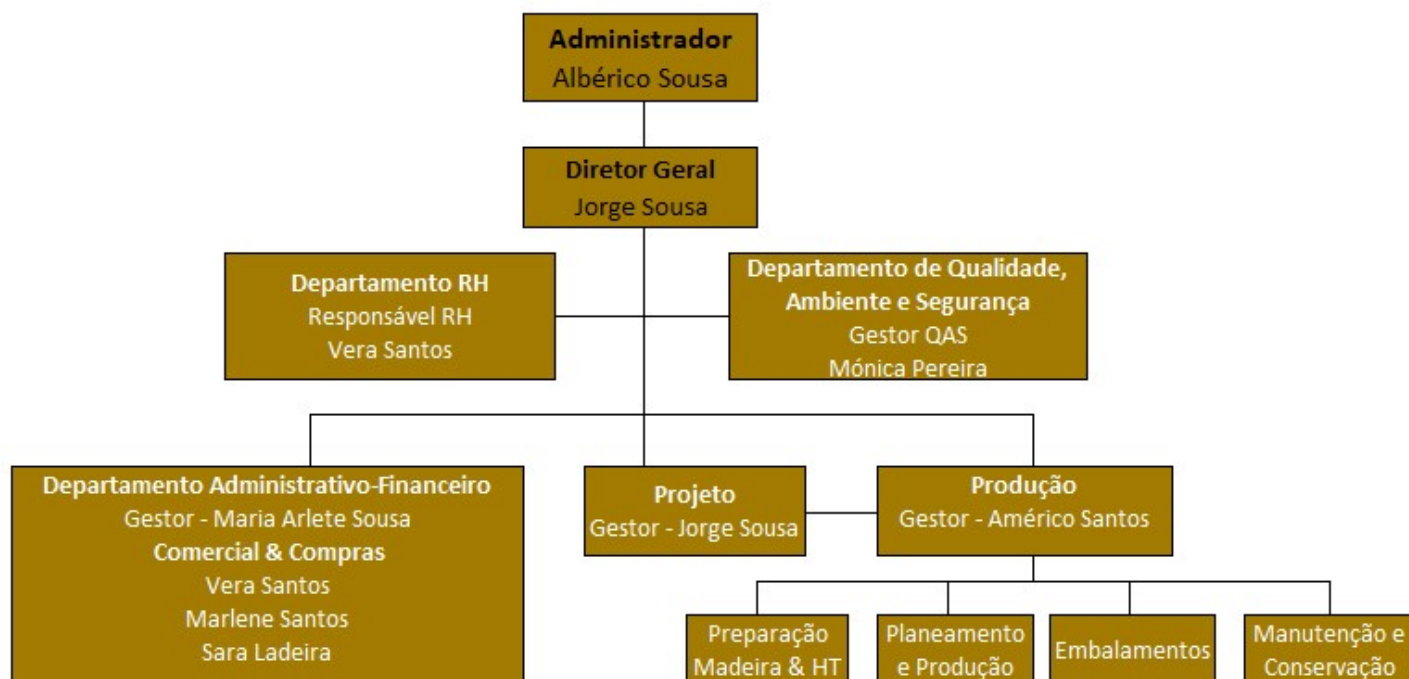
A EMMAD foi fundada em 1978, nascendo da visão empreendedora de Albérico Batista de Sousa, que viu no fabrico e produção de embalagens em madeira, para a indústria de moldes de injeção de plásticos na Marinha Grande, uma oportunidade de negócio.

Iniciou a sua atividade em nome próprio e na garagem da sua residência, aproveitando o seu talento e criatividade para oferecer soluções de qualidade aos seus clientes. Com esforço e dedicação, a empresa cresceu ao longo dos anos seguintes, consolidando-se no mercado e ampliando sua produção.

Em 1990, alterou a designação para EMMAD, e criou instalações próprias com cerca de 600m², o que ajudou no aumento da produção, passando de fabricante local para fabricante regional. Em 1997, muda para novas instalações (cerca de 1500m²) na zona industrial do Casal do Lebre na Marinha Grande, aumentando a sua capacidade produtiva e mantendo o compromisso com a excelência e a inovação, com a qualidade e a satisfação dos seus clientes. Continuando a crescer, adicionou os serviços de embalamentos e acondicionamento em contentores, em 2006, consolidando a sua posição a nível nacional. Em 2012, começou a sua atividade para a indústria aeronáutica, o que levou à produção de embalagens de grandes dimensões (superiores a 10 metros) e à instrução do CAD no projeto de embalagens. Em 2018, obteve a certificação, para o sistema de gestão da qualidade, pelo referencial normativo NP EN ISO 9001:2015 e implantou um armazém e centro produtivo em Évora (criando a EMMAD II).

Atualmente, o Grupo EMMAD é líder de mercado a nível nacional, apostando na digitalização do sistema produtivo e apostando continuamente na investigação e desenvolvimento de novos conceitos de embalagens de madeira descartáveis e reutilizáveis, e 100% recicláveis. Recentemente, ampliou a sua atividade com a criação de um armazém na zona norte do país (Santo Tirso), consolidando a sua área total para 13500m².

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL



A NOSSA QUALIDADE

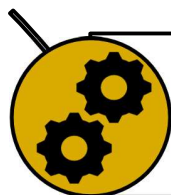
VISÃO

O Grupo Emmad pretende ser líder em Portugal na produção de embalagens técnicas em madeira e no embalamento de equipamentos industriais, assegurando elevados níveis de qualidade através de uma equipa de recursos humanos qualificados e motivados.

MISSÃO

Assegurar a máxima estabilidade e segurança dos produtos dos nossos Clientes durante o transporte por via aérea, terrestre e marítima através da conceção, desenvolvimento e produção de embalagens em madeira e da prestação de serviços de embalamento e acondicionamento.

VALORES EMPRESARIAIS



Inovação Técnica

Acreditamos que a nossa vantagem competitiva assenta na capacidade da nossa equipa técnica altamente qualificada e treinada para apresentar as melhores soluções de embalagens e métodos de embalamento de equipamentos, garantindo assim a máxima segurança das mercadorias durante o transporte.



Qualidade

Na EMMAD, produzimos embalagens de qualidade que cumprem rigorosos critérios de conformidade, permitindo que os equipamentos embalados sejam transportados por qualquer meio de transporte e para qualquer parte do mundo sem quaisquer danos. Estamos empenhados em fazer sempre mais e melhor!



Cooperação

Queremos ser vistos como parceiros para o sucesso dos nossos clientes e reconhecidos como um Grupo que tudo fará para obter a sua máxima satisfação desde o momento da conceção da embalagem até ao embalamento dos equipamentos.



Respeito

Na Emmad, fazemos o que está ao nosso alcance no sentido de cumprir os prazos de entrega estabelecidos pelos nossos clientes e respeitamos os acordos estabelecidos com os nossos fornecedores, colaboradores e demais partes interessadas.

POLÍTICA DA QUALIDADE

Com vista à total satisfação de cada cliente, o nosso Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ) abrange um conjunto de processos que vão desde o planeamento e a melhoria do SGQ, passando pela produção de embalagens até aos serviços de embalamento e acondicionamento de mercadorias.

Para garantir a perfeita aplicação do nosso Sistema da Qualidade, as nossas atividades são desenvolvidas em torno de dez valores fundamentais, que se deve ter em conta:

1. Aumentar a satisfação dos clientes;
2. Manter uma equipa formada;
3. Assegurar a existência de parque de máquinas e equipamentos aptos;
4. Desenvolver boas relações com fornecedores;
5. Promover relações de parceria com clientes;
6. Fazer o controlo da qualidade;
7. Cumprir os prazos de entrega;
8. Melhorar continuamente;
9. Crescer degrau a degrau;
10. Cumprir os requisitos do cliente e das leis.

CÓDIGO DE CONDUTA

OBJECTIVO E ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente **Código de Conduta** visa divulgar, de forma clara e compreensível junto dos colaboradores e demais partes interessadas, os princípios e valores em matéria de ética profissional que orientam a atividade do Grupo EMMAD.

O **Código de Conduta** é aplicado a todos os colaboradores, incluindo estagiários, aos administradores, e a qualquer pessoa que, independentemente da natureza do vínculo laboral ou o regime de exercício de funções com a EMMAD e com a EMMAD II, quer nas relações que estabeleçam entre si, quer nas relações com clientes, fornecedores, e demais partes interessadas.

VALORES ÉTICOS E PRINCÍPIOS DE AÇÃO

No exercício das suas atividades, funções e competências, os colaboradores do Grupo EMMAD devem atuar com elevados padrões de ética profissional e evitar situações suscetíveis de originar conflitos de interesses, devem igualmente assegurar o estreito cumprimento dos seguintes princípios:

RESPEITO MÚTUO

Respeitar o próximo é fundamental para relações profissionais saudáveis. O respeito envolve o reconhecimento e valorização da dignidade do outro, considerando a sua individualidade, limites e opiniões. O respeito mútuo não implica concordância total, mas sim a capacidade de ouvir, dialogar com empatia e agir com consideração, independentemente de suas posições hierárquica.

COMPETÊNCIA

Assumir uma atitude permanente de fazer mais e melhor, através da responsabilidade individual e do trabalho em equipa.

INTEGRIDADE

Promover um comportamento ético, honesto e transparente, criando relações de confiança e lealdade, tratando todos com equidade e verdade.

RESPONSABILIDADE

Assumir as consequências das suas ações e cumprir com os seus deveres e obrigações.

IMPARCIALIDADE

Agir de forma justa e isenta de qualquer tipo de favoritismo, preconceito ou discriminação em tomadas de decisões, seja com os colegas de trabalho, administradores ou qualquer parte interessada.

TRANSPARÊNCIA

Comunicar de forma clara e aberta informações relevantes.

INDEPENDÊNCIA

Agir com independência e equidistância relativamente a todas as entidades e pessoas com quem estabeleçam uma relação em virtude do exercício das suas funções.

CONFIDENCIALIDADE

Garantir que a informação recolhida no exercício da atividade ou no relacionamento profissional com as partes interessadas, seja reservada e salvaguardada.

CONDUTAS EXPECTÁVEIS

CONFLITO DE INTERESSES

Um conflito de interesses ocorre quando um colaborador e/ou familiar próximo tem um interesse pessoal, financeiro ou de outra natureza que possa influenciar, ou parecer influenciar, suas decisões e ações no âmbito da organização. Isso inclui, mas não se limita a receber benefícios, presentes, benefícios financeiros ou qualquer vantagem de terceiros que possam comprometer a imparcialidade.

Os colaboradores devem divulgar prontamente quaisquer conflitos de interesses reais ou potenciais ao seu superior imediato ou à administração, e abster-se de participar de decisões ou atividades que possam comprometer sua objetividade ou integridade. É fundamental evitar situações onde interesses pessoais possam entrar em conflito com os interesses profissionais ou com as responsabilidades atribuídas à sua função.

A transparência e a comunicação adequada são essenciais para garantir que conflitos de interesses sejam geridos de forma eficaz, preservando a reputação e a integridade da organização.

RECEBIMENTO DE PRESENTES E HOSPITALIDADE

A aceitação de presentes e hospitalidades pode ser geradora de situações de conflito de interesses que podem comprometer, ou aparentar comprometer, a objetividade de um colaborador ou, então, configurar práticas de corrupção ou suborno. Desta forma, os colaboradores do Grupo EMMAD devem abster-se de aceitar presentes e hospitalidades, sempre que estes possam prejudicar ou, por qualquer forma, comprometer, ainda que de modo aparente, a sua imparcialidade, ou servir para obter ou manter uma vantagem ilícita em benefício próprio.

Excepcionalmente, brindes, presentes e hospitalidade modestos e de valor razoável, sem extravagâncias, oferecidos ou aceites em conexão com a promoção, demonstração, ou explicação de produtos e serviços da Empresa, podem ser aceites.

PROIBIÇÃO DE RECEBIMENTOS E SUBORNOS

Qualquer colaborador está proibido veementemente a receber ofertas ou solicitação de qualquer vantagem indevida, seja ela em dinheiro, bens, serviços ou favores, com o intuito de influenciar decisões, obter benefícios ou favorecer interesses pessoais ou de terceiros.

Qualquer tentativa de suborno, corrupção ou recebimento de presentes, benefícios ou vantagens que possam comprometer a integridade, imparcialidade ou reputação da organização é estritamente proibida. Os colaboradores devem agir com ética, transparência e integridade em todas as suas ações, evitando qualquer situação que possa gerar conflito de interesses ou suspeitas de corrupção.

GESTÃO E UTILIZAÇÃO ADEQUADA DE BENS MATERIAIS E PATRIMONIAIS

É fundamental que todos os colaboradores usem e cuidem dos bens materiais e património de forma responsável e eficiente. Isso inclui equipamentos, ferramentas, materiais de produção, veículos e instalações. Devendo utilizá-los apenas para fins relacionados às atividades da empresa, evitando desperdícios, danos ou uso indevido. Além disso, é importante reportar qualquer problema ou avaria imediatamente, para garantir que os bens estejam sempre em boas condições de uso. Assim, contribuímos para a sustentabilidade da nossa empresa, garantindo recursos adequados para todos e mantendo um ambiente de trabalho seguro e produtivo.

CUIDADOS DE SEGURANÇA NA GESTÃO E NOS ACESSOS INFORMÁTICOS

A segurança da informação é fundamental para garantir a integridade, confidencialidade e disponibilidade dos dados da nossa empresa. Neste sentido, é importante que todos os colaboradores sigam boas práticas de segurança informática, isso inclui, a utilização de senhas fortes e exclusivas, a não partilha de credenciais de acesso. Para além disso, é importante manter o software atualizado, evitar o clique em links suspeitos ou abrir anexos de fontes desconhecidas, e assegurar que os dispositivos utilizados estejam protegidos por antivírus atualizado. O acesso aos sistemas deve ser restrito às funções essenciais, e qualquer atividade suspeita deve ser reportada. Assim, contribuímos para um ambiente digital mais seguro e confiável para todos.

DEVERES GENÉRICOS DE PROMOÇÃO E REFORÇO DE INTEGRIDADE

O grupo EMMAD está comprometida em:

- ❖ **Promover a Ética e a Honestidade**, agindo sempre de modo ético, evitando qualquer comportamento que possa comprometer a reputação da empresa ou prejudicar terceiros;
- ❖ **Cumprir com a legislação em vigor**, convecções coletivas e qualquer outro instrumento de regulamentação nacional ou internacional aplicável ao seu setor de atividade.
- ❖ **Ter uma atuação transparente, cooperativa, de confiança e de integridade** na relação com as suas partes interessadas.
- ❖ **Respeitar os direitos de todos**, tratar os colaboradores, clientes, fornecedores e demais partes interessadas com respeito, dignidade e equidade, promovendo um ambiente de trabalho inclusivo e livre de discriminação.

Ambiente de trabalho

o grupo EMMAD opõe-se e não tolera qualquer tipo de:

- ❖ Trabalho forçado, compulsório ou infantil.
- ❖ **Discriminação** com base na idade, nacionalidade, origem étnica, sexo, orientação sexual, identidade ou expressão de género, religião, opção política ou ideológica, situação económica e social estado civil ou deficiência.
- ❖ **Assédio**, de carácter moral, sexual ou laboral, seja qual for a sua forma: avanços ou comentários sexuais indesejados, comentários inapropriados, calúnias e piadas que explorem, ridicularizem, insultem ou mostrem hostilidade em relação a um grupo ou indivíduo, ou que tenham por objetivo constranger ou perturbar os colaboradores, criando um ambiente intimidativo, desestabilizador ou até humilhante.

Saúde e Segurança no trabalho

O grupo EMMAD empenha-se em proteger a saúde e segurança dos seus colaboradores, cliente e comunidades onde e opera, adotando procedimentos de prevenção. De forma a assegurar locais seguros e saudáveis, todos os colaboradores no início da sua atividade nas empresas do grupo são informados das políticas, normas e orientações internas nesta matéria. De modo, a evitar condutas que possam por em risco a sua saúde e/ou a sua segurança ou de qualquer outra pessoa.

Ambiente

O grupo EMMAD empenha-se em que as suas atividades sejam desenvolvidas de forma equilibrada, sustentável e ambientalmente responsável, respeitando as normas internas e a legislação em vigor nesta matéria para a sua atividade.

Gestão de Recursos Energéticos

O nosso grupo reconhece a importância de gerir de forma responsável e sustentável os recursos energéticos utilizados nas nossas operações, para tal, promovemos e adotamos práticas que minimizam o desperdício energético, bem como o uso de fontes de energia renovável nos nossos processos produtivos.

INCUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE CONDUTA

O incumprimento dos princípios, deveres e regras previstas neste código de conduta nas respetivas Políticas e normativos internos que o complementam, representa uma violação dos deveres do colaborador que pode resultar na aplicação de sanções disciplinares.

Caso exista alguma dúvida ou situação que possa configurar uma infração a este código de conduta, deve-se comunicar imediatamente aos canais de denúncia internos (<https://emmad.workky.com/portal-denuncias>), assegurando sigilo e proteção contra retaliações.

QUADRO SANCIONATÓRIO DISCIPLINAR E CRIMINAL

No Anexo I do presente **Código de Conduta** encontra-se o **Quadro Sancionatório Disciplinar e Criminal** para as infrações às indicações de conduta previstas no mesmo, nos termos dos artigos 3º e 7º do RGPC.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

REVISÃO E ATUALIZAÇÃO

O Código de Conduta entra em vigor na data da sua publicação e será revisto a cada três anos ou sempre que tal se revele adequado e, em especial, quando se verificarem alterações na legislação e regulamentação. A administração é responsável pela revisão e atualização do presente Código.

DIVULGAÇÃO

Para além da divulgação interna através de formação/e informação afixada o **Código de Conduta** será divulgado externamente através do site da EMMAD. Para além da sua divulgação, as empresas do Grupo EMMAD deverão assegurar o conhecimento expresso do **Código de Conduta** por cada colaborador.

Marinha Grande, 05 de janeiro de 2026

ANEXO I

Tipificação legal dos crimes de corrupção e infrações conexas e correspondentes sanções criminais e **Quadro Sancionatório Disciplinar e Criminal** para as infrações às indicações de conduta previstas no mesmo, nos termos dos artigos 3º e 7º do RGPC.

ANEXO 1.1 - QUADRO DE INFRAÇÕES DISCIPLINARES

Segue o quadro de sanções disciplinares legalmente revistas no **artigo 328º**, para a violação dos deveres previstos no **art.º 128º 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

Artigo 128º - 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.

Artigo 328º - SANÇÕES DISCIPLINARES

- 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.

ANEXO 1.2 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.

Crimes previstos pelo Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março (CÓDIGO PENAL) com a subseqüentes alterações.

CONCEITOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

CRIME	DEFINIÇÃO LEGAL E QUADRO PUNITIVO
<p>Tráfico de Influências (artigo 335º)</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>Suborno (artigo 363º)</p>	<p>Quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a praticar os factos previstos nos artigos 359.º ou 360.º, sem que estes venham a ser cometidos, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.</p>
<p>Branqueamento (artigo 368º - A)</p>	<p>...</p> <p>3 - Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma 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</p>

	<p>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>Recebimento e oferta indevidos de vantagem (artigo 372º)</p>	<p>1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.</p> <p>2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.</p> <p>3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.</p>
<p>Corrupção (artigo 373º)</p>	<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 1 a 8 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 1 a 5 anos.</p>
<p>Peculato (artigo 375º)</p>	<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>
<p>Peculato de uso (artigo 376º)</p>	<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>
<p>Participação económica em negócio (artigo 377º)</p>	<p>1 - O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos.</p> <p>2 - O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de acto jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do acto, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.</p> <p>3 - A pena prevista no número anterior é também aplicável ao funcionário que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.</p>
<p>Concussão (artigo 379º)</p>	<p>1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</p> <p>2 - Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</p>
<p>Abuso de poder (artigo 382º)</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>



Declaração de Conflitos de Interesses

Identificação do colaborador:

Nome completo: _____

Função desempenhada na empresa: _____

Para os devidos efeitos, declaro que:

Não tenho qualquer tipo de conflito de interesses com o exercício das minhas funções;

Existem os seguintes conflitos de interesses no exercício das minhas funções:

Certifico, pela minha honra, a veracidade das informações atrás prestadas.

Mais declaro que me comprometo a proceder à respetiva atualização, sempre que ocorra uma alteração que o determine.

Data e Assinatura

__/__/__ _____