



CÓDIGO DE CONDUTA

Fevereiro 2025

BAQUELITE LIZ, SA

Conteúdo

INTRODUÇÃO.....	2
VALORES E PRINCIPIOS ÉTICOS.....	2
CONDUTAS EXPECTÁVEIS A VERIFICAR	3
- Gestão de conflitos de interesses	3
- Recebimento de presentes e hospitalidades	3
- Proibição de recebimento de subornos	3
- Cuidados de segurança na gestão e nos acessos informáticos	3
- Deveres genéricos de promoção e reforço de integridade	4
- Assédio no trabalho.....	4
- Informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação e Informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade.....	4
QUADRO SANCIONATÓRIO DISCIPLINAR E CRIMINAL	4
CANAIS DE DENUNCIA	5
FORMAÇÃO.....	6
DIVULGAÇÃO E ATUALIZAÇÃO	6

INTRODUÇÃO

Independentemente da posição que ocupem na empresa, todos os colaboradores devem tomar este código de conduta como critério e diretriz de atuação, cientes de que só a sua observância permitirá à Baquelite Liz, SA realizar o seu propósito e, assim, desempenhar um papel relevante na sociedade.

A observância do Código de Conduta vai para além, mas não dispensa, o mero cumprimento da lei e dos procedimentos da empresa. Implica a incorporação dos valores e dos princípios gerais aqui enunciados em todas as decisões tomadas ao serviço da empresa, de forma que, em todos os momentos, os seus colaboradores façam o que é correto, de maneira ética e honesta.

Constitui dever de todos os colaboradores familiarizar-se com o presente Código, frequentar as ações de formação que lhes sejam dirigidas com ele relacionadas e, quando tal se imponha, no exercício das suas funções, divulgá-lo junto de parceiros e subordinados, denunciando as respetivas violações, sempre que delas tenham conhecimento. Os colaboradores devem assegurar que nas relações com fornecedores, prestadores de serviços, e outras pessoas com as quais a empresa inicie relações de negócio, estes partilham os mesmos princípios éticos.

VALORES E PRINCIPIOS ÉTICOS

VISÃO

Proporcionar de forma consistente e flexível, aos nossos clientes, os melhores produtos, mantendo os mais elevados níveis de serviço e promovendo práticas empresariais e ambientais responsáveis.

MISSÃO

O nosso objetivo é tirar o máximo partido da nossa experiência em transformação de matérias-primas plásticas para benefício dos nossos clientes, colaboradores e da sociedade em geral. Primamos pelas boas práticas sociais, melhoria contínua da eficiência das operações e promoção ativa de inovação, proporcionando um ambiente de trabalho motivador, seguro e justo.

VALORES

- Excelência em todas as atividades;



- Cliente plenamente satisfeito;
- Crescimento e rentabilidade;
- Inovação tecnológica e empresarial;
- Colaboradores comprometidos e motivados;
- Empreendedorismo sustentável;
- Objetividade comercial;
- Responsabilidade social e ambiental.

CONDUTAS EXPECTÁVEIS A VERIFICAR

- Gestão de conflitos de interesses

Para proteção dos colaboradores e da imagem da Baquelite Liz perante todas as partes interessadas, devem ser evitadas situações em que os interesses privados dos colaboradores possam estar em conflito com os da empresa. Reconhecer uma situação de conflito de interesses não é necessariamente fácil. No entanto, mesmo que seja potencial, essa situação pode prejudicar a capacidade de agir profissionalmente. Por isso, é obrigatório declarar o conflito de interesses, mesmo que seja potencial, para permitir uma análise aprofundada e evitar problemas. Este processo levará a um tratamento confidencial da situação com o superior hierárquico e a área de Recursos Humanos

- Recebimento de presentes e hospitalidades

Ocasionalmente, pode ocorrer oferecer ou receber convites ou presentes para promover boas relações comerciais. No entanto, tais cortesias ou sinais de simpatia podem constituir ou ser considerados um meio de corrupção se não cumprirem com as regras definidas na lei. Entende-se por presente qualquer forma de pagamento, gratificação, vantagem, presente ou serviço oferecido ou recebido, por exemplo, o pagamento de despesas de viagens de negócios, a prestação de serviços trabalho gratuito e o empréstimo de instalações. Os convites são qualquer forma de evento, entretenimento (desportivo, cultural, férias, etc), viagem, alojamento ou refeições oferecidas ou recebidas.

- Proibição de recebimento de subornos

Os pagamentos, mesmo que pequenos, indevidos, não oficiais, feitos para garantir ou agilizar os procedimentos administrativos relacionados com as suas funções (desalfandegamento de mercadorias, emissão de licença, etc.), são estritamente proibidos. Para evitar este tipo de situação, é imprescindível respeitar à risca os procedimentos administrativos. Em caso de solicitação indevida ou dúvida sobre a natureza de uma solicitação de pagamento, deve primeiro perguntar ao seu superior hierárquico.

- Cuidados de segurança na gestão e nos acessos informáticos

Aos colaboradores da Baquelite Liz exige-se que respeitem escrupulosamente os procedimentos e medidas que, a cada momento, venham a ser definidos em matéria de segurança de informação. O correio eletrónico, a internet, os meios informáticos ou qualquer outro suporte eletrónico, equipamento ou material de natureza similar colocado



à disposição dos colaboradores para a execução do seu trabalho, devem ser utilizados acautelando sempre a boa segurança da informação tratada.

- Deveres genéricos de promoção e reforço de integridade

Os colaboradores e parceiros devem tomar decisões e adotar comportamentos pautados pelos princípios da independência e isenção, agindo com objetividade e sem sobreposição de vantagem para o próprio ou de qualquer interesse ilegítimo de terceiros.

Os colaboradores e parceiros devem pautar a sua atuação pelos mais elevados padrões de honestidade, integridade e transparência, devendo abster-se de adotar, desenvolver ou aceitar quaisquer práticas que possam ser consideradas desleais, enganosas ou que, de alguma forma, envolvam a utilização de assédio, coação ou influência indevida.

- Assédio no trabalho

Aplica-se em todas as relações estabelecidas no âmbito das respetivas atividades os termos estabelecidos no Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho em vigor na empresa e afixado em local visível por todos os colaboradores e entidades externas.

- Cumprimento relativa a direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação e legislação referente ao direito de parentalidade

Aplica-se em todas as relações estabelecidas no âmbito das respetivas atividades os termos estabelecidos na informação relativa aos direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação e legislação referente ao direito de parentalidade, em vigor na empresa e afixado em local visível por todos os colaboradores e entidades externas.

QUADRO SANCIONATÓRIO DISCIPLINAR E CRIMINAL

Os colaboradores que não cumpram os princípios constantes deste Código estão sujeitos a procedimento disciplinar, sem prejuízo da responsabilidade civil e criminal que também lhes possa ser imputável.

Deveres do Trabalhador de acordo com artigo 128º do Código do Trabalho:

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

- a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;*
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;*
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;*
- d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;*



e) *Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;*

f) *Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;*

g) *Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;*

h) *Promover ou executar os atos 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 coletiva 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*

Sanções Disciplinares, de acordo com o artigo 328º, nº1 do Código do Trabalho:

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 coletiva 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 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 coletiva de trabalho.*

5 - *A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.*

6 - *Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.º 3 ou 4.*

CANAIS DE DENUNCIA

A empresa criou um canal de denuncia interna, para a exposição de situações que possam violar o constante no presente código de conduta.

Este canal está disponível na Intranet. Os colaboradores têm acesso através dos terminais informáticos.

É garantida a reserva sobre a matéria denunciada e as identidades de todos os envolvidos.



FORMAÇÃO

Deve ser assegurada a realização de ações de formação interna, para a divulgação das políticas, procedimentos e sanções relativas ao tema. A formação deverá abranger a generalidade dos colaboradores da empresa.

DIVULGAÇÃO E ATUALIZAÇÃO

O presente Código de Conduta será publicado no site oficial e na intranet da Baquelite Liz, no prazo de 10 dias desde a sua implementação, revisão ou elaboração, permitindo o acesso da informação aos colaboradores e demais entidades.

O presente Código de Conduta, aprovado pela Administração da Baquelite Liz, S.A. em 10 de Fevereiro de 2025, entra em vigor na data da sua divulgação e publicação.



**PLANO DE
PREVENÇÃO DE
RISCOS DE
CORRUPÇÃO E
INFRAÇÕES CONEXAS**

2025-2028

BAQUELITE LIZ, SA



Conteúdo

INTRODUÇÃO	2
CARACTERIZAÇÃO BAQUELITE LIZ, SA.....	2
Os Princípios Essenciais	2
GESTÃO DE RISCOS	3
IDENTIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO DE RISCO	3
MATRIZ DE RISCOS.....	4
MONITORIZAÇÃO, REVISÃO E DIVULGAÇÃO DO PPR	6
CONSIDERAÇÕES FINAIS	7
ANEXO	8
CONCEITOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS	8

INTRODUÇÃO

Em conformidade com o Decreto-Lei nº109-E/2021 de 9 de dezembro é estabelecido o regime geral da prevenção da corrupção (RGPC), aplicável às pessoas coletivas com sede em Portugal que empreguem 50 ou mais trabalhadores. As entidades abrangidas adotam e implementam um programa de cumprimento normativo que inclua um plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas (PPR), um código de conduta, um programa de formação e um canal de denúncias, a fim de prevenirem, detetarem e sancionarem atos de corrupção e infrações conexas, levados a cabo contra ou através da empresa. É definido um elemento da direção superior ou equiparado, que seja responsável pelo cumprimento normativo.

CARACTERIZAÇÃO BAQUELITE LIZ, SA

A Baquelite Liz, SA é uma empresa que se dedica à produção de produtos plásticos, utilizando o processo produtivo de injeção e extrusão. A atividade da Baquelite Liz desenvolve-se nas instalações sitas em Gândara dos Olivais, Leiria. As instalações dispõem de unidade fabril, manutenção, armazém de produtos acabados e escritórios. A empresa tem uma frota de camiões própria, para a distribuição aos clientes, recorrendo também aos serviços de transportadoras.

Atualmente tem no seu quadro de pessoal 66 pessoas, distribuídas pelos vários departamentos da empresa - Produção, Manutenção, Qualidade e Ambiente, Técnico, Logística, Comercial, Financeiro e Recursos Humanos. Recorre, também, aos serviços de empresas de trabalho temporário, sempre que é necessário colmatar necessidade de recrutamento.

Os Princípios Essenciais

VISÃO

Proporcionar de forma consistente e flexível, aos nossos clientes, os melhores produtos, mantendo os mais elevados níveis de serviço e promovendo práticas empresariais e ambientais responsáveis.

MISSÃO

O nosso objetivo é tirar o máximo partido da nossa experiência em transformação de matérias-primas plásticas para benefício dos nossos clientes, colaboradores e da sociedade em geral. Primamos pelas boas práticas sociais, melhoria contínua da eficiência das operações e promoção ativa de inovação, proporcionando um ambiente de trabalho motivador, seguro e justo.

VALORES

- Excelência em todas as atividades;



- Cliente plenamente satisfeito;
- Crescimento e rentabilidade;
- Inovação tecnológica e empresarial;
- Colaboradores comprometidos e motivados;
- Empreendedorismo sustentável;
- Objetividade comercial;
- Responsabilidade social e ambiental.

GESTÃO DE RISCOS

O risco pode ser definido como a combinação da probabilidade de um acontecimento e das suas consequências. A análise de risco comporta a identificação dos riscos, com o objetivo de estabelecer o grau de exposição.

A gestão do risco é o processo através do qual as organizações analisam metodicamente os riscos inerentes às respetivas atividades, com o objetivo de mitigação dos mesmos para o bom desenvolvimento da atividade e desempenho da empresa.

Assim, a gestão de riscos está integrada na cultura da organização, conduzida pela direção de topo com envolvimento de todos os demais responsáveis de forma a aumentar a expectativa de sucesso empresarial.

IDENTIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO DE RISCO

A metodologia adotada na elaboração do PPR, nomeadamente na identificação e na classificação e avaliação dos riscos de corrupção e infrações conexas compreende um processo de identificação, avaliação, recomendação de medidas corretivas e monitorização.

A primeira fase do processo, de identificação dos riscos, decorre de uma análise exaustiva e detalhada das diversas áreas e atividades da Baquelite Liz e do seu contexto, com vista a identificar, em cada uma delas, as competências ou responsabilidades que podem promover situações de risco de corrupção e infrações conexas.

A avaliação e classificação dos riscos decorre da combinação da probabilidade de ocorrência das situações que comportam o risco e o seu impacto previsto, a qual resulta num grau de risco que segue uma escala com cinco níveis (muito reduzido, reduzido, médio, elevado e muito elevado), em função dos quais serão definidas estratégias de resposta. A esquematização na escala de probabilidade e impacto é efetuada de acordo com a seguinte matriz de risco:

Grau de Risco		Probabilidade de ocorrências		
		alto	médio	baixa
Impacto	alto	muito elevado	elevado	moderado
	médio	elevado	moderado	reduzido
	baixo	moderado	reduzido	muito reduzido

O Impacto será a consequência expectável da ocorrência de um evento que afeta os objetivos estratégicos, apresentando a seguinte escala:

- Alto: quando está em causa um prejuízo muito significativo na reputação da Baquelite Liz, uma violação do código de ética e conduta ou outra consequência com custos significativos, que afete a missão, os valores, os objetivos, as oportunidades de negócio e a atividade operacional;
- Médio: quando está em causa um impacto médio na reputação da Baquelite Liz ou no desempenho das atividades operacionais e dos objetivos estratégicos, ou outra consequência com custos suportáveis;
- Baixo: quando possa não existir potencial para provocar um impacto na reputação da Baquelite Liz, no desempenho das atividades operacionais e dos objetivos, sendo os custos associados pouco significativos.

A Probabilidade de ocorrência pode ser entendida como a possibilidade de um evento ocorrer ou não ocorrer num dado período. Os três critérios de probabilidade de ocorrência podem ser definidos da seguinte forma:

- Alta: quando o evento pode ocorrer de forma regular e/ou com reduzida possibilidade de prevenção ou remediação, mesmo que inclua ações de controlo adicionais;
- Média: quando o evento pode ocorrer esporadicamente e/ou com possibilidade de prevenção ou remediação, mesmo que inclua ações de controlo adicionais;
- Baixa: quando não é provável que o evento ocorra ou quando ocorre em circunstâncias excecionais, podendo ser prevenido ou remediado com os controlos em vigor

Na sequência da identificação e da avaliação dos riscos, e em colaboração das várias áreas da empresa, foi elaborada a matriz de riscos na qual são apresentados os riscos identificados nas áreas de atividade com exposição aos riscos de corrupção e infrações conexas, é analisada a probabilidade de ocorrência, o impacto potencial e, conseqüentemente, o grau de risco de cada risco identificado e são indicadas as medidas preventivas e de controlo.

MATRIZ DE RISCOS

ATIVIDADES	RISCOS POTENCIAIS	AVALIAÇÃO			MEDIDAS DE PREVENÇÃO
		PROBABILIDADE	IMPACTO	GRAU DE RISCO	
COMERCIAL					
Angariação clientes	ausência de independência na angariação de novos clientes	baixa	baixo	muito reduzido	análise de clientes feita pelo departamento financeiro



Negociação de preços, descontos e outras condições	atribuição de descontos excessivos	baixa	baixo	muito reduzido	descontos especiais necessitam de aprovação da Administração da empresa
	adjudicação propostas comerciais pouco vantajosas	média	baixo	reduzido	análise financeira feita pelo departamento financeiro
COMPRAS					
Contratação de fornecedores	contratação de novos fornecedores sem aprovação	média	baixo	reduzido	novos fornecedores têm sempre de ser aprovados pela Administração
	preços e condições não favoráveis	média	baixo	reduzido	necessidade de solicitar mais do que um orçamento
	renovação de contratos de fornecimentos sem negociação	média	baixo	reduzido	necessidade de verificar condições de renovação e análise de alternativas
Registo dos pedidos compra	aquisição de bens não necessários	baixa	baixo	reduzido	as encomendas são registadas em sistema e aprovadas superiormente
CONTABILIDADE E TESOURARIA					
Lançamento de faturas e outros documentos de clientes e fornecedores	desvio de fundos devido ao lançamento de faturas sem documentação de suporte	baixa	baixo	reduzido	existência de procedimentos para lançamento de faturas
	utilização de rubricas contabilísticas genéricas ou ambíguas de modo a registar custos não enquadrados na atividade da empresa	baixa	baixo	reduzido	prestação de contas sujeita a revisão oficial de contas anualmente, por entidade externa à empresa
Elaboração de mapas e demonstrações financeiras	manipulação dos dados para obtenção de benefícios	baixa	baixo	reduzido	prestação de contas sujeita a revisão oficial de contas anualmente, por entidade externa à empresa



Reconciliações bancárias	manipulação dos dados para obtenção de benefícios	baixa	baixo	reduzido	reconciliação bancária feita por pessoa distinta de quem visualiza as contas bancárias
Pagamentos e Recebimentos	desvio de fundos	médio	baixo	reduzido	separação de funções: quem prepara, quem autoriza e quem lança contabilmente
Acessos sistemas informáticos	incorreta parametrização	médio	médio	moderado	criação de acessos de acordo com função desempenhada
RECURSOS HUMANOS					
Recrutamento e seleção	favorecimento de candidatos	médio	baixo	reduzido	processo de seleção em conjunto com departamento recursos humanos e o departamento respectivo
	vínculos que não cumprem normativos legais	baixa	baixo	reduzido	obrigação de utilização das minutas aprovadas pelo advogado da empresa
Processamento salarial	pagamentos indevidos	baixa	baixo	reduzido	validação do processamento por elemento diferente

MONITORIZAÇÃO, REVISÃO E DIVULGAÇÃO DO PPR

No âmbito do RGPC, a Baquelite Liz designou Olga Mariano (Recursos Humanos) e Ramiro Sousa (Controller) como responsáveis pelo cumprimento normativo do PPR, sua monitorização, revisão e divulgação.

O acompanhamento e controlo da execução do Plano incluirá a elaboração dos relatórios com a identificação das medidas definidas e implementadas e com a análise do processo de implementação das mesmas, nos seguintes termos:

- No mês de outubro, deverá ser elaborado um relatório de avaliação intercalar sobre as situações identificadas de risco muito alto ou alto;
- No mês de abril do ano seguinte a que respeita à execução do PPR, deverá ser elaborado um relatório de avaliação anual, contendo, nomeadamente, a quantificação do grau de implementação das medidas preventivas e corretivas identificadas, bem como a previsão da sua plena implementação.

O Plano será revisto a cada três anos ou, alternativamente, sempre que se verificarem alterações que justifiquem a revisão do mesmo.



O Plano (incluindo as revisões ao mesmo), bem como os relatórios de avaliação intercalar e anual serão publicados no site oficial e na intranet da Baquelite Liz, no prazo de 10 dias desde a sua implementação, revisão ou elaboração, permitindo o acesso da informação aos colaboradores e demais entidades.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente PPR foi objeto de consulta prévia pelos responsáveis de cada departamento que detêm a responsabilidade e a autoridade para gerir o risco e que devem dar execução às medidas de prevenção elencadas na Matriz de Riscos e Controlos, criando para tal os métodos e definindo os procedimentos que entenderem adequados, salvaguardando as estruturas hierárquicas existentes.

O PPR, aprovado pela Administração da Baquelite Liz, S.A. em 10 de Fevereiro de 2025, entra em vigor na data da sua divulgação e publicação.

Qualquer assunto relativo ao PPR deverá ser endereçado para o endereço eletrónico canaldenuncia@baquelite.com.

ANEXO

CONCEITOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

Corrupção passiva (Artigo n.º 373 Código Penal): 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 ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação.

Corrupção ativa (Artigo n.º 374 CP): Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a colaborador, 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.

Recebimento e oferta indevidos de vantagem (Artigo n.º 372 CP): O colaborador 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. Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a colaborador, 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.

Peculato (Artigo n.º 375): O colaborador 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.

Participação económica em negócio (Artigo n.º 377 CP): 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.

Abuso de poder (Artigo n.º 382 CP): O colaborador 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.

Prevaricação (Artigo n.º 369 CP): O colaborador que, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contra-ordenação ou disciplinar, conscientemente e contra direito, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar ato no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce.

Suborno (Artigo n.º 363 CP): 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 cometido.

Tráfico de influência (Artigo n.º 335 CP): 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.



Branqueamento (Artigo n.º 368, n.º 3, 4 e 5 CP): 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. 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. 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.