Código de Ética e Conduta

João Serras
Pneus e Combustíveis

João Serras
Pneus e Combustíveis

Lista de Revisões:

Revisão	Conteúdo da Revisão	Páginas Revistas	Data	Aprovado por
0	Redação Inicial	-		

Índice

1. Introdução 4
   1.1. Missão 4
   1.2. Visão 4
   1.3. Valores 4
2. Destinatários 5
3. Código de Ética e Conduta 5
4. Princípios de Ação 5
   4.1 Proteção dos Interesses da Empresa 5
   4.2 Conflito de Interesses 6
   4.3 Confidencialidade 6
   4.4 Branqueamento de Capitais 6
   4.5 Segurança e Bem-Estar no Local de Trabalho 6
5. Ofertas, Donativos e Hospitalidades 7
6. Relação com Terceiros 7
   6.1 Clientes 7
   6.2 Fornecedores 7
7. Concorrência 7
8. Incumprimento do Código de Ética e Conduta 8
9. Corrupção e Infrações Conexas 8
10. Responsável pelo Cumprimento Normativo 8
11. Canal de Denúncias 9

1. Introdução

A João Serras – Comércio de Pneus e Combustiveis, Lda. com sede em Mação, exerce a sua atividade desde 1985. Integra a rede Firststop em todas as oficinas (Mação, Estremoz, Fundão, Castelo Branco e Évora) e importa e/exporta pneus multimarca.

Com as suas viaturas de assistência, presta o melhor serviço em qualquer lugar. Comercializa combustível em postos próprios e a granel através de uma frota qualificada, sustentável e certificada.

Dispõe de uma equipa qualificada, dinâmica, motivada e experiente que valoriza a proximidade com o cliente e a resposta às suas necessidades.

1.1. Missão

Prestar serviços de excelência, com qualidade e rapidez, de forma personalizada, flexível e sustentável, criando valor para todos os parceiros e colaboradores.

1.2. Visão

Que todos sintam orgulho de fazer parte da história da João Serras, por se crescer de forma sustentável e se ser um dos melhores nas áreas de atuação.

1.3. Valores

- Valorização pessoal e profissional
- Paixão e dedicação
- Excelência e qualidade
- Integridade, credibilidade e honestidade
- Confiança, compromisso e pontualidade
- Rapidez e flexibilidade
- Responsabilidade social e ambiental
- Sustentabilidade

2. Destinatários

Aplica-se a todos os colaboradores da Empresa, independentemente do seu vínculo contratual, categoria ou posição hierárquica que ocupem. Aplica-se ainda aos colaboradores eventuais, voluntários, técnicos externos e a outros intervenientes que prestem serviços à Empresa a título permanente ou ocasional.

3. Código de Ética e Conduta

O código de ética e conduta da João Serras - Comércio de Pneus e Combustíveis, Lda., doravante designada como Empresa, descreve, de uma forma transparente, quais os padrões de comportamento exigidos a todos os colaboradores. Este documento clarifica ainda, junto de todas as partes interessadas, as regras de conduta que devem ser escrupulosamente assumidas nas relações internas e externas.

O código de ética e conduta vai para além, mas não dispensa o simples cumprimento da lei e dos procedimentos da Empresa.

Todos os colaboradores devem pautar a sua conduta pelo estrito cumprimento das leis e normativos aplicáveis à sua atividade, com responsabilidade isenção, competência, transparência e o rigor que nos carateriza.

É da responsabilidade de cada colaborador assegurar o cumprimento dos termos deste documento e demais regulamentos existentes na Empresa. Sempre que considerarem necessário, poderão esclarecer as suas questões com o vosso superior hierárquico, Recursos Humanos e Responsável pelo Cumprimento Normativo.

O presente código está disponível para consulta interna em cada um dos nossos estabelecimentos, será enviado por e-mail a todos os colaboradores, responsáveis de departamento, sócios e gerência. Disponibilizamos ainda o seu acesso externo através do site da empresa https://joaoserras.pt/.

4. Princípios de Ação

4.1 Proteção dos Interesses da Empresa

Os colaboradores devem atuar sempre de forma a proteger os interesses da Empresa, assumindo o compromisso de lealdade.

4.2 Conflito de Interesses

Os colaboradores sempre que identifiquem situação de conflito de interesses, devem comunicar aos seus superiores hierárquicos e afastarem-se dos processos.

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

Devem, ainda, abster-se de exercer quaisquer funções fora da Empresa, sempre que estas atividades ponham em causa a qualidade e quantidade dos seus deveres enquanto colaboradores.

4.3 Confidencialidade

Todos os colaboradores, mesmo após a cessação de relação com a Empresa, encontram-se sujeitos ao dever de sigilo profissional, concretamente em situações internas ou por força da legislação em vigor, não devam ser partilhadas.

Os colaboradores devem usar de reserva sobre factos e informações de que tenham conhecimento no exercício da sua atividade laboral e respeitar as regras quanto à confidencialidade da informação e proteção de dados pessoais, no interior ou fora da Empresa.

4.4 Branqueamento de Capitais

O branqueamento de capitais é um processo que tem por objetivo a ocultação de bens, capitais ou produtos com a finalidade de lhes dar uma aparência final de legitimidade, procurando, assim, dissimular a origem criminosa de capitais, bens ou produtos.

A Empresa repudia qualquer situação na qual possa existir ou alegadamente existir situações de branqueamento de capitais.

4.5 Segurança e Bem-Estar no Local de Trabalho

A empresa assegura o cumprimento das normas aplicáveis em matéria de segurança, saúde, higiene e bem-estar no local de trabalho, devendo os seus colaboradores cumprir estritamente as leis, regulamentos e instruções internas sobre esta matéria.

5. Ofertas, Donativos e Hospitalidades

As ofertas recebidas ou concedidas de ou para terceiros no exercício das suas funções ou por causa delas, podem ser admitidas, contanto que não possam razoavelmente ser entendidas ou interpretadas como tentativa de influência ou de obtenção de vantagens ilegítimas na atividade empresarial de tais terceiros.

Caso tenha alguma dúvida no recebimento ou oferta por/a terceiros, deverá questionar o Responsável pelo Cumprimento Normativo ou Equipa de Apoio.

6. Relação com Terceiros

6.1 Clientes

A Administração e colaboradores devem assegurar o profissionalismo, boa-fé e honestidade sempre que estabelecem contacto com os clientes, atuando de forma a proporcionar-lhe um eficiente serviço, numa perspetiva de melhoria contínua, fornecendo informações sobre produtos, serviços e preços de modo a apoiá-lo na tomada de decisão e respondendo às solicitações, dúvidas e reclamações dentro dos prazos previstos.

6.2 Fornecedores

Os colaboradores devem sempre negociar tendo por base o princípio da boa-fé, honrando os seus compromissos com fornecedores de produtos, parceiros ou prestadores de serviços, bem como em cumprimento das normas definidas contratualmente e dos compromissos éticos, sociais e ambientais.

7. Concorrência

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

8. Incumprimento do Código de Ética e Conduta

É da responsabilidade de cada colaborador assegurar o total cumprimento de todos os termos deste código e solicitar orientação/informação à hierarquia quando se revelar necessário. Qualquer falha no cumprimento dos termos descritos pode resultar na aplicação de processos disciplinares, bem como despedimento e no extremo procedimentos legais ou sanções criminais.

O incumprimento do disposto no presente Código, bem da lei vigente, poderá implicar para o colaborador a instauração de um processo disciplinar e a consequente aplicação de sanções disciplinares, a determinar consoante seja o caso e após averiguação dos fatos.
Por cada infração, é elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar.

9. Corrupção e Infrações Conexas

Entende-se por 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, previstos no Código Penal, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual, na Lei n.º 34/87, de 16 de julho, na sua redação atual, no Código de Justiça Militar, aprovado em anexo à Lei n.º 100/2003, de 15 de novembro, na Lei n.º 50/2007, de 31 de agosto, na sua redação atual, na Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, na sua redação atual, e no Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro, na sua redação atual. De referir que ficam, igualmente, abrangidas as versões dos referidos diplomas em vigor, assim como, futuros diplomas que regulem matérias a considerar neste contexto.

10. Responsável pelo Cumprimento Normativo

A designação de um Responsável pelo Cumprimento Normativo, prevista no artigo 5º do RGPC, indica que este tem como responsabilidade garantir e controlar a aplicação do programa de cumprimento normativo, incluindo o PPR.

O Responsável pelo Cumprimento Normativo designado pela Empresa, monitoriza e controla a execução do Programa de Cumprimento Normativo, de modo independente,

permanente e com autonomia decisória, dispondo de acesso à informação interna e aos recursos técnicos e humanos necessários ao exercício das suas funções.

O Responsável pelo Cumprimento Normativo deverá prestar todos os esclarecimentos necessários sobre a aplicação do Código de Ética e Conduta e promoverá a realização de auditorias internas regulares para avaliação do cumprimento do mesmo.

Por cada infração cometida, relativamente ao Código de Ética e Conduta, o Responsável pelo Cumprimento Normativo deverá elaborar um relatório no qual conste a identificação das regras violadas, a sanção aplicada e as medidas adotadas ou a adotar pela Empresa, no âmbito do seu sistema de controlo interno.

11. Canal de Denúncias

Em conformidade com a Lei n.º 93/2021 de 20 de dezembro, a Empresa disponibiliza um canal de denúncias interno para participação de ocorrências e denúncia de práticas indevidas, para os temas abordados neste código nomeadamente em matéria de corrupção, em conformidade com o disposto na legislação sobre proteção de denunciantes de infrações.

As denúncias podem ser realizadas por colaboradores da Empresa ou por alguém externo à empresa através da plataforma que se encontra no site da empresa https://joaoserras.workky.com/portal-denuncias.

Data: 12/02/2025

A Gerência Margarida Maria Marques Pedroso

ANEXOS

QUADRO DE INFRAÇÕES DISCIPLINARES NO SETOR PRIVADO

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

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.

Outros deveres especiais (a acrescer quando existam)

Quadro de sanções disciplinares legalmente previstas para a violação dos deveres

Artigo 328.º

Sanções disciplinares

1 - No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.

3 - A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;

b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;

c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

4 - Sempre que o justifiquem as especiais condições de trabalho, os limites estabelecidos nas alíneas a) e c) do número anterior podem ser elevados até ao dobro por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

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

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 3 ou 4.

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

ANEXO 3.1

Crimes previstos pelo Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março (Código Penal) com a subsequentes alterações
Aplicável a funcionários e trabalhadores de entidades e organizações do setor público, de natureza pública ou que, de algum modo, exerçam atividades, no todo ou em parte, que sirvam o interesse público ou que beneficiam de apoios públicos
(ver no final da tabela a norma interpretativa sobre o conceito de funcionário para efeito de aplicação da lei penal)

Crime	Definição legal e quadro punitivo	Exemplos ilustrativos de situações práticas
Corrupção (art.º 373º)	*1 - O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer acto ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos.* *2 - Se o acto ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.*	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 beneficia indevidamente quem o subornou
Recebimento e oferta indevidos de vantagem (art.º 372º)	*1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.* *2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.* *3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.*	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, solicita ou recebe de outra pessoa, direta ou indiretamente, um bem patrimonial ou financeiro que não lhe é devido e que é suscetível de condicionar os seus deveres de integridade e isenção
Peculato (art.º 375º)	*1 - O funcionário que 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.* *2 - Se os valores ou objectos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.* *3 - Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objectos referidos no n.º 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.*	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se apropria de bens ou valores patrimoniais pertencentes à organização onde exerce funções
Peculato de uso (art.º 376º)	*1 - O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.* *2 - Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afectado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.*	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização utiliza em seu favor, ou autoriza a que terceiros o façam, bens patrimoniais, equipamentos ou valores, materiais ou financeiros, pertencentes à organização onde exercem funções ou que se encontram à sua guarda

Participação económica em negócio (art.º 377º)	*1 - O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos.* *2 - O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de acto jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do acto, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.* *3 - A pena prevista no número anterior é também aplicável ao funcionário que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.*	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, toma decisões que beneficiem um determinado interesse particular, do próprio ou de terceiro, lesando o interesse ou provocando prejuízos para a organização ou entidade
Concussão (art.º 379º)	*1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.* *2 - Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.*	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, se apropria de um valor ou bem patrimonial que não seja devido, e cuja existência decorra de um erro circunstancial ou que tenha sido por si deliberadamente induzido
Abuso de poder (art.º 382º)	*O funcionário que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.*	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se prevalece do poder funcional de que dispõe para satisfação indevida de interesses próprios ou de terceiros
Tráfico de influência (art.º 335º)	*1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira, é punido: a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável; b) Com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável.* *2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas no número anterior: a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa; b) Para os fins previstos na alínea b), é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.*	Quando alguém solicitar ou receber um bem ou valor material ou financeiro em troca de mover as suas influências junto de uma entidade ou serviço público tendo em vista um determinado propósito ilícito dessa entidade ou serviço
Branqueamento (art.º 368º A)	*1 - ...* *2 - ...* *3 - Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal, é punido com pena de prisão até 12 anos.* *4 - Na mesma pena incorre quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos.* *5 - Incorre ainda na mesma pena quem, não sendo autor do facto ilícito típico de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade.* *6 - ...*	Quando alguém procede de modo intencional para ocultar a origem ilícita de bens e valores patrimoniais, financeiros ou materiais

QUADRO DOS CRIMES DO ÂMBITO DO REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO previstos no art.º 3º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro		
ANEXO 3.5 **Crimes previstos na Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, com as subsequentes alterações (novo regime penal de corrupção no comércio internacional e no setor privado)**		
Crime	**Definição legal e quadro punitivo**	**Exemplos de situações práticas**
Corrupção com prejuízo do comércio internacional (art.º 7º)	*Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a funcionário, nacional, estrangeiro ou de organização internacional, ou a titular de cargo político, nacional ou estrangeiro, ou a terceiro com conhecimento daqueles, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para obter ou conservar um negócio, um contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional, é punido com pena de prisão de um a oito anos*	Quando um funcionário de uma entidade ou organização internacional solicita ou recebe um suborno, ou a sua promessa, em troca de tomar uma decisão, no âmbito das suas funções, que beneficie quem o subornou e em procedimento de comércio internacional
Corrupção no setor privado (art.º 8º)	*1 - O trabalhador do sector privado que, por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.* *2 - Se o ato ou omissão previsto no número anterior for idóneo a causar uma distorção de 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