

**CÓDIGO DE CONDUTA**  
**ANTICORRUPÇÃO**

***SRAM***<sup>®</sup>

**ÍNDICE**

1.	ENQUADRAMENTO .....	3
2.	ÂMBITO DE APLICAÇÃO .....	4
3.	PRINCÍPIOS GERAIS.....	5
4.	NORMAS DE CONDUTA.....	6
4.1.	Acumulação de Funções .....	7
4.2.	Conflito de Interesses .....	8
4.3.	Presentes e Convites.....	9
4.4.	Patrocínios e Donativos.....	10
4.5.	Relação com Parceiros de Negócio.....	11
4.6.	Proteção do Património.....	12
4.7.	Gestão da Informação.....	13
4.8.	Comunicação Social e Publicidade .....	14
4.9.	Comunicação nas Redes Sociais e nos Media.....	15
4.10.	Deteção e Comunicação de Corrupção ou Infrações Conexas .....	16
5.	INCUMPRIMENTO .....	17
6.	REVISÃO, DIVULGAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR.....	18
	ANEXOS .....	19
	ANEXO I – SANÇÕES DISCIPLINARES .....	20
	ANEXO II - SANÇÕES CRIMINAIS.....	21

## 1. ENQUADRAMENTO

O presente Código de Conduta Anticorrupção visa dar cumprimento ao disposto no Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que estabelece o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC).

Este Código complementa e concretiza os princípios de atuação e os deveres previstos no Código de Conduta Global da SRAM e formaliza regras de conduta que se impõem a todos os colaboradores da SRAM Portugal. Enquanto instrumento de autorregulação em matéria de prevenção e proibição de atos ilícitos que constituem a prática de atos de corrupção e infrações conexas, o presente Código de Conduta Anticorrupção tem como objetivos gerais:

- Estabelecer o conjunto de regras e princípios gerais vinculativos de ética profissional e de conduta que se impõem a todos os colaboradores da SRAM Portugal;
- Constituir uma referência para todos os parceiros de negócios quanto ao padrão de conduta exigível aos colaboradores da SRAM Portugal no seu relacionamento com terceiros;
- Mencionar as sanções disciplinares que, nos termos da lei, podem ser aplicadas em caso de incumprimento das regras nele contidas;
- Mencionar as sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas (artigo n.º 3 do RGPC).

Neste documento encontra-se igualmente espelhado o total compromisso da SRAM Portugal na prevenção da corrupção, na proibição genérica e transversal da prática de atos de corrupção e infrações conexas e no reconhecimento e reforço da cultura ética e de integridade da SRAM Global.

## 2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente Código de Conduta Anticorrupção aplica-se a todos os colaboradores da SRAM Portugal, independentemente do tipo de vínculo laboral e da posição na estrutura hierárquica da organização, os quais devem observar os princípios e normas nele constantes no âmbito do exercício da sua atividade profissional.

A reputação da SRAM está dependente do comportamento de todos, pelo que a aplicação deste Código de Conduta tem um carácter necessariamente imperativo.

Todos os colaboradores devem, assim, sentir-se identificados com o presente Código e comprometer-se à sua escrupulosa observância, pautando a sua atuação por comportamentos eticamente sustentados, não devendo, em circunstância alguma, negligenciar o impacto que as suas decisões, formas de atuação e comportamentos, por ação ou omissão, possam ter na relação profissional que estabelecem entre si e com terceiros.

Na impossibilidade de ser exaustivo, dada a diversidade e multiplicidade de situações que podem ser encontradas, este Código de Conduta visa constituir uma ferramenta prática e útil de apoio à tomada de decisão mais adequada para cada momento concreto.

O esclarecimento de dúvidas dos colaboradores e a apreciação das questões relacionadas com este Código de Conduta deverão ser encaminhados para o departamento de recursos humanos através do email [rhumanos@sram.com](mailto:rhumanos@sram.com).

### 3. PRINCÍPIOS GERAIS

No exercício das suas funções, os colaboradores da SRAM Portugal devem pautar a sua atuação por princípios rigorosos de igualdade, imparcialidade, informação, independência, integridade, legalidade, responsabilidade e transparência.

Princípios	Descrição
Igualdade	Os colaboradores não podem praticar qualquer tipo de discriminação, em especial, com base na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, e devem demonstrar respeito mútuo, abster-se de qualquer comportamento ofensivo, e respeitar o direito à reserva da intimidade da vida privada.
Imparcialidade	Os colaboradores devem agir com justiça, imparcialidade e isenção, ficando impedidas práticas ou decisões arbitrárias e comportamentos que resultem em benefícios ou prejuízos ilegítimos.
Informação	Os colaboradores devem manter um sentido de rigor, clareza e cortesia na prestação de informações e esclarecimentos a terceiros, os quais, observadas que sejam as normas legais em matéria de acesso à informação e de proteção de dados, devem ser facultados prontamente e em tempo útil, suprimindo a prática de atos que dificultem a sua tramitação. Na sua relação com terceiros somente devem exigir a informação indispensável ao adequado desempenho das suas funções.
Independência	Os colaboradores devem agir com independência, isto é, com capacidade para julgar e atuar de forma imparcial, íntegra e objetiva, e com isenção dos interesses de todas as pessoas e entidades que possam estar relacionadas com as suas funções.
Integridade	Os colaboradores devem agir, em todas as situações, de acordo com critérios consubstanciados numa conduta honesta e diligente e devem abster-se de práticas que possam suscitar dúvidas quanto ao respeito pelos princípios éticos que regulam o seu comportamento. Não podem utilizar o exercício da sua função para obterem, direta ou indiretamente, qualquer benefício pessoal ou para terceiros.
Legalidade	Os colaboradores devem atuar dentro dos poderes que lhes foram atribuídos e em conformidade com os fins para que os mesmos foram conferidos, bem como de acordo com a lei e o direito e em harmonia com as instruções legítimas dos superiores hierárquicos.
Responsabilidade	Os colaboradores devem cumprir sempre com zelo, isenção, rigor, eficiência e transparência as responsabilidades e deveres que lhes sejam atribuídos. Devem estar conscientes da importância dos respetivos deveres e responsabilidades, ter em conta as expectativas de terceiros relativamente à sua conduta dentro de padrões genérica e socialmente aceites, e comportar-se de forma a manter e a reforçar a confiança dos diferentes parceiros de negócios e da comunidade no geral.
Transparência	Os colaboradores devem garantir o acesso à documentação administrativa, a prestação de contas e a divulgação de documentos que assegurem a transparência das atividades e da utilização de recursos, assegurando a prestação de informações de forma clara, completa e objetiva, salvaguardando as que assumam caráter confidencial.

## 4. NORMAS DE CONDUTA

No desempenho das suas funções, os colaboradores podem encontrar-se perante situações de potencial exposição a riscos de corrupção e outras infrações conexas<sup>1</sup>.

Na impossibilidade de elencarmos todos os comportamentos permitidos e não permitidos, os colaboradores devem comprometer-se a exercer as suas atividades profissionais com bom senso, razoabilidade e prudência e, em caso de dúvida, atuar com absoluta transparência, expondo as situações e questões aos seus superiores hierárquicos ou ao departamento de recursos humanos.

Neste âmbito, pretende-se estabelecer o padrão de conduta exigível aos colaboradores da SRAM Portugal nas relações entre eles e nas relações com terceiros, destacando-se as seguintes normas de conduta que devem regular os seus comportamentos e atitudes.

---

<sup>1</sup> Crimes previstos no artigo n.º 3 do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro).

#### 4.1. Acumulação de Funções

Regra geral, o colaborador pode ter mais do que uma atividade profissional, com ou sem remuneração, desde que assegure o cumprimento dos seus deveres enquanto colaborador da SRAM Portugal e que essas atividades não colidam com os interesses da empresa.

Neste âmbito, os colaboradores devem abster-se de exercer qualquer função ou negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com a SRAM e divulgar informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios.

Sempre que persistam dúvidas sobre questões éticas associadas ao desempenho de mais do que uma atividade profissional, o colaborador deve comunicar ao departamento de recursos humanos a pretensão de acumulação de funções para assim analisar e verificar, antecipadamente, possíveis incompatibilidades.

Sem prejuízo das restrições legalmente previstas, a acumulação de funções apenas deve ser autorizada quando comprovadamente as condições do respetivo exercício não impliquem:

- A dispersão de esforços do colaborador por outras atividades com prejuízo para o exercício de funções na SRAM Portugal, que possa decorrer, nomeadamente, da periodicidade, do local do exercício, da carga horária ou de outras circunstâncias relativas à atividade a acumular.
- A verificação de quaisquer circunstâncias que possam afetar o estatuto profissional e a credibilidade do colaborador.

## 4.2. Conflito de Interesses

Para protegermos a imagem da SRAM perante todas as partes interessadas, devemos evitar situações em que os nossos interesses privados possam estar em conflito com os da organização.

Existe conflito de interesses quando o colaborador é confrontado com a escolha entre os deveres e exigências da posição que detém na empresa, e os seus próprios interesses privados, que podem estar relacionados com interesses comerciais ou não, e que pode potencialmente pôr em risco o exercício objetivo dos seus deveres profissionais<sup>2</sup>.

No exercício de funções, os colaboradores devem garantir que não intervêm em processos ou decisões nas quais estejam, direta ou indiretamente, envolvidas pessoas ou entidades com as quais colabore ou tenha colaborado, ou a quem esteja ou tenha estado ligado por laços de parentesco, proximidade ou influência.

Estas situações, mesmo que potenciais, podem prejudicar a capacidade de agir profissionalmente. Como tal, os colaboradores que, no exercício das suas funções, estejam perante uma situação passível de configurar um conflito de interesses, devem comunicar tal facto, de imediato, ao seu superior hierárquico ou, na sua ausência, ao departamento de recursos humanos.

Este processo levará a um tratamento confidencial da situação com o superior hierárquico e o departamento de Recursos Humanos<sup>3</sup>. Sempre que a situação seja considerada materialmente relevante, o colaborador que se encontre numa situação de potencial conflito de interesses encontra-se impedido de participar em qualquer processo ou decisão que afete a pessoa ou a entidade envolvida.

Os conflitos de interesses podem ocorrer a qualquer momento, mas reconhecer essas situações não é necessariamente fácil. Para identificar potenciais situações de conflito de interesses poderá o colaborador questionar a si mesmo:

- Tenho uma relação privilegiada (e.g., família, amizade ou negócios) com um parceiro de negócios com quem estou a manter conversas ou negociações?
- Essa situação pode afetar o meu julgamento ou parece afetar as decisões que tomo em nome da SRAM?
- Sinto que devo algum tipo de obrigação, atual ou futura, a este parceiro de negócios com o resultado desta relação ou transação partilhada com ele?
- Se eu tivesse de explicar essa situação a um colega, superior hierárquico ou no caso de uma auditoria, ficaria à vontade durante a explicação?

---

<sup>2</sup> Fonte: Glossário anticorrupção, *Transparency International Portugal*, disponível em: <https://transparencia.pt/glossario-anti-corrupcao/> e consultado em 20 de agosto de 2024.

<sup>3</sup> A informação é prestada a título confidencial e só pode ser utilizada para a gestão de um conflito de interesses potencial ou para efeitos de eventual procedimento disciplinar.

### 4.3. Presentes e Convites

Conscientes de que a oferta e recebimento de presentes e convites deve ser precedida de uma análise legal e social adequada, por forma a não ser interpretada como suscetível de criar expectativas de favorecimento ou condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das funções dos colaboradores, estabelecemos normas internas de cumprimento obrigatório.

- Os colaboradores não podem aceitar, para benefício próprio, da empresa ou de terceiros, bens, serviços ou quaisquer vantagens, com um valor individual estimado igual ou superior a 100€ de qualquer entidade individual ou coletiva que tenha tido, tenha ou pretenda ter relações comerciais com a SRAM.
- No caso de se tornar inviável ou desaconselhável a sua não-aceitação ou devolução<sup>4</sup>, a oferta deve reverter para propriedade da SRAM Portugal, devendo o colaborador entregá-la no departamento de recursos humanos, que lhe atribuirá a finalidade que se entenda conveniente.
- Esta restrição não se aplica às ofertas ou pagamentos de bens ou serviços (e.g., viagens, refeições, alojamentos, conferências) que sejam atribuídos por entidades terceiras ao colaborador no âmbito das suas funções de representação e no interesse da SRAM. Contudo, esta exceção deve ser previamente comunicada e autorizada pelo superior hierárquico.
- Os convites para refeições devem limitar-se a atividades estritamente profissionais. O valor da refeição deverá ser considerado como normal, à luz dos usos locais e não deverão ser incluídos convidados que não estejam estrita e diretamente relacionados com a atividade profissional.
- A oferta de bens a qualquer entidade externa, realizada por um colaborador da SRAM Portugal, só é admissível desde que, cumulativamente, seja efetuada em nome da empresa, esteja relacionada com a sua atividade e corresponda aos usos ou às práticas habituais do setor, devendo ser previamente aprovada pelo respetivo superior hierárquico.
- É proibido qualquer tipo de oferta e recebimento no âmbito da negociação ou revisão de contratos com parceiros de negócios.
- É proibida a oferta e recebimento, em qualquer circunstância e independentemente do valor, de dinheiro ou equivalente (e.g., cartões-presente, vouchers, depósitos numa conta bancária, transferências de fundos).

Em caso de dúvida sobre a aceitação de um benefício ou quaisquer outras vantagens, procure parecer ou orientações junto do departamento de recursos humanos.

---

<sup>4</sup> Recomenda-se a obtenção de autorização prévia do superior hierárquico. Nessa impossibilidade, deve o colaborador envolvido informar o superior hierárquico por escrito e formalizar a entrega da oferta no departamento de recursos humanos, nos 5 dias úteis seguintes ao seu recebimento. A gestão destas situações deverá ser efetuada com bom senso, sabendo que quanto mais elevado o valor do presente ou convite, maior será a suspeita que eventualmente poderá surgir.

#### 4.4. Patrocínios e Donativos

A SRAM tem assumido um papel ativo na comunidade ao longo da sua longa história. A Responsabilidade Social faz parte integrante da estratégia da organização e existe o desafio constante de adequar a capacidade de contribuição com a evolução das necessidades da comunidade, sem perder de vista o seu propósito organizacional.

Atualmente, a SRAM patrocina eventos e projetos alinhados com a estratégia e posicionamento das suas marcas e que potenciam a visibilidade dos seus produtos e oferece donativos a organizações sem fins lucrativos, cujos projetos estão diretamente interligados com o seu campo de atuação, como por exemplo a *World Bicycle Relief*<sup>5</sup>.

De modo a assegurar total transparência no processo de atribuição de patrocínios e donativos, define-se as áreas onde a SRAM investe localmente bem como os processos internos que devem ser seguidos na atribuição dos apoios em causa.

- Áreas de atividade passíveis de patrocínio ou donativo atribuídos pela SRAM Portugal: Desporto, Cultura e Educação, Inclusão e Solidariedade Social.
- Montante máximo de patrocínio ou donativo atribuídos pela SRAM Portugal: 600 euros.
- Responsabilidades na atribuição de patrocínios e donativos: os pedidos devem ser formalizados, por escrito, através do email [rhumanos@sram.com](mailto:rhumanos@sram.com), devendo ser indicado no assunto da mensagem o pedido que se pretende solicitar, juntamente com uma breve descrição no corpo do email. A sua atribuição carece da aprovação da Direção Geral, e o seu pagamento é da responsabilidade do departamento financeiro, sendo que esta operação deverá ser efetuada, preferencialmente, mediante a apresentação de fatura ou documento fiscalmente equivalente, de acordo com os valores previamente aprovados pela Direção Geral.

A atribuição destes apoios deve ser sempre transparente, íntegra e rigorosa, não podendo, sob qualquer circunstância, ser usada com o objetivo de obter uma vantagem indevida em troca (e.g., benefício pessoal) ou como meio de exercer influência ou pressão indevidas sobre qualquer decisão da pessoa ou entidade beneficiada.

Nenhum apoio pode ser efetuado sem a autorização prévia da Direção Geral. Esta autorização deve ser precedida, obrigatoriamente, de uma análise que garanta que a atribuição do patrocínio, ou do donativo, é realizada no âmbito das áreas elegíveis e de uma avaliação que verifique a integridade da estrutura das entidades beneficiárias. Devem, ainda, ser mantidos todos os documentos relativos aos patrocínios e donativos para possíveis auditorias.

---

<sup>5</sup> *World Bicycle Relief* é uma organização não-governamental interacional criada em 2005 e que se dedica ao desenvolvimento e distribuição de bicicletas de baixo custo às populações social e economicamente vulneráveis.

#### 4.5. Relação com Parceiros de Negócio

Os colaboradores devem gerir as relações com os parceiros de negócio (e.g., fornecedores, prestadores de serviços, subcontratados) de forma ética e transparente, e esperamos que os parceiros de negócio respeitem os mesmos princípios e conduzam os negócios da mesma forma:

- A contratação de parceiros de negócio pressupõe uma necessidade legítima dos bens ou serviços a adquirir.
- Os parceiros de negócio devem ser selecionados com base nas políticas e procedimentos da SRAM Portugal que incluem critérios de escolha – éticos, técnicos e económicos – claros, imparciais e pré-determinados.
- As condições aceites (incluindo preço e condições de pagamento) estão em linha com as práticas de mercado (exceto se alguma razão legítima o justificar).
- Os colaboradores devem sempre negociar na observância dos princípios da boa-fé e das obrigações legais e de boas práticas que sejam aplicáveis.
- Os colaboradores não devem participar em processos de decisão de seleção de fornecedores e outros parceiros de negócio que possam gerar situações de potencial conflito de interesses.
- Os fornecedores, prestadores de serviços e outros parceiros de negócio devem defender valores e comportamentos compatíveis com os valores da SRAM, com os princípios e regras constantes deste Código de Conduta Anticorrupção, com o Código de Conduta Global, com o Código de Conduta do Fornecedor e com o disposto nas demais regras internas.
- Os fornecedores, prestadores de serviços e outros parceiros de negócio devem atuar em conformidade total com as regulamentações, leis e políticas que afetam e se aplicam aos negócios e sua condução.

## 4.6. Proteção do Património

Compete a todos os colaboradores da SRAM Portugal assegurar a proteção e conservação do património físico, financeiro e intelectual da empresa, devendo os recursos (bens e serviços) disponíveis ser usados de forma racional e eficiente, com vista à prossecução dos objetivos a que estão adstritos, não os utilizando, direta ou indiretamente, em seu benefício pessoal ou de terceiros.

- Os colaboradores devem ter um comportamento de acordo com as normas de segurança, que previna a ocorrência de sinistros e não ponha em risco os ativos da empresa.
- Os colaboradores devem cuidar dos recursos financeiros da empresa com grande diligência, protegendo-os de perda, roubo ou uso indevido.
- Os colaboradores não podem usar informação relativa aos negócios da SRAM para a obtenção de vantagens, para si ou para terceiros.
- Não é permitida a venda de ativos imobilizados a colaboradores da empresa. As exceções deverão ser previamente aprovadas pela Direção Geral da SRAM Portugal.

## 4.7. Gestão da Informação

Os colaboradores devem respeitar os seguintes princípios:

Princípios	Descrição
Sigilo profissional e confidencialidade	Os colaboradores não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no desempenho das suas funções, ou em virtude desse desempenho, mesmo após a cessação das mesmas, salvo se essa informação já tiver sido tornada pública, comprometendo-se a manter total sigilo e confidencialidade e a não tirar partido, direta ou indiretamente, dos conhecimentos e informações sobre processos a que tenham tido acesso, sem prejuízo das situações em que existe dever de divulgação.
Segurança da informação	Os colaboradores agem de acordo com as políticas e normas de segurança da informação e no respeito pelos princípios gerais de utilização dos sistemas informáticos e redes de telecomunicações, e das políticas do Sistema de Gestão da Segurança da Informação em vigor na SRAM, por forma a garantir a segurança da informação. Devem consultar o departamento de informática local antes de celebrar acordos ou participar em práticas que possam ser interpretadas como violação de políticas e princípios de segurança da informação.
Proteção de dados pessoais	Os colaboradores respeitam a privacidade e segurança no tratamento dos dados pessoais, bem como os demais direitos dos seus titulares. As informações pessoais sobre os colaboradores estão sujeitas ao princípio da confidencialidade, apenas podendo ter acesso o próprio ou quem tenha como responsabilidade específica a sua guarda, manutenção ou tratamento da informação, e desde que sejam necessários para a eficiente gestão dos negócios da SRAM.

#### 4.8. Comunicação Social e Publicidade

As informações prestadas pela SRAM Portugal e pelos seus colaboradores aos meios de comunicação social, incluindo as que se destinem a fins publicitários, devem:

- Respeitar as diretrizes da SRAM Global em todas as comunicações;
- Ser emitidas exclusivamente pela Direção Geral ou por outros responsáveis devidamente mandatados para o efeito e para agirem na qualidade de representantes da SRAM;
- Respeitar princípios de legalidade, rigor, oportunidade, objetividade, veracidade e clareza;
- Salvar o sigilo e a reserva de informação confidencial, dentro da proteção dos interesses da SRAM;
- Contribuir para a criação de valor e dignificação da SRAM, promovendo uma boa imagem da organização;
- Proteger a reputação da SRAM.

Nenhum colaborador da SRAM Portugal deve falar com a comunicação social sem aprovação. Dependendo do âmbito, esta aprovação será da responsabilidade da Direção Geral local ou da responsabilidade de órgãos superiores de administração da SRAM Global.

Não obstante a autorização concedida, os colaboradores não podem facultar informações à comunicação social que não estejam ao dispor do público em geral, exceto se tiverem recebido autorização específica para essa divulgação em particular.

Os colaboradores abordados pela comunicação social devem contactar o departamento de recursos humanos através do email [rhumanos@sram.com](mailto:rhumanos@sram.com).

#### 4.9. Comunicação nas Redes Sociais e nos Media

Os colaboradores devem, nas suas comunicações externas, pautar o seu comportamento por princípios de profissionalismo, educação e lealdade, devendo abster-se de participar em discussões ou comentários inadequados relacionados com a organização.

De forma a não comprometer a reputação da SRAM, os colaboradores que utilizam as redes sociais (e.g., Facebook, LinkedIn, Instagram) e recorrerem a meios de comunicação (tradicionais e digitais) devem ter em conta os seguintes princípios gerais, que devem nortear as suas atitudes e intervenções:

- **Confidencialidade:** A proteção e confidencialidade da informação sobre a SRAM (e.g., dados financeiros, tecnologia, estratégias de marketing, preços, planos de negócio) faz parte dos deveres éticos de todos os colaboradores. A confidencialidade e o sigilo são inerentes às relações laborais.
- **Responsabilidade:** O colaborador deve agir de forma eticamente responsável, contribuindo para criar valor e dignificar a SRAM, bem como para reforçar a sua imagem e reputação.
- **Cortesia:** O colaborador deve ser cordial e afável ao representar publicamente a SRAM.
- **Diplomacia:** O colaborador não deve criticar a concorrência, a SRAM ou os colegas. Não participe em discussões nas redes sociais, mesmo que tenha uma opinião muito forte ou conhecimento sobre o assunto.

A resposta oficial às questões colocadas sobre a SRAM nas redes sociais é exclusivamente dada por equipas dedicadas e qualificadas para o efeito.

#### **4.10. Detecção e Comunicação de Corrupção ou Infrações Conexas**

Os colaboradores que tenham conhecimento ou suspeita fundada da ocorrência de atividades de corrupção ou outras infrações conexas devem informar o seu superior hierárquico, ou, em função da natureza da matéria envolvida, reportar tais situações através dos canais próprios disponibilizados para o efeito, nos termos previstos no Regulamento de Gestão de Denúncias da SRAM Portugal.

Aqueles que comunicarem ou impedirem a realização de atividades ilícitas, não poderão ser, por esse facto, prejudicados a qualquer título.

## 5. INCUMPRIMENTO

A violação dos princípios e regras de conduta constantes deste Código, por parte de qualquer colaborador, sem prejuízo de outras consequências legais, é suscetível de gerar:

- Responsabilidade disciplinar e aplicação de sanção correspondente, nos termos da legislação em vigor (Anexo I);
- Responsabilidade criminal associada a atos de corrupção e infrações conexas, puníveis, em abstrato e consoante o enquadramento legal, com penas de multa e com penas de prisão até um máximo de 12 anos (Anexo II)<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> 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 (CP), na Lei n.º 34/87, de 16 de julho, no Código de Justiça Militar, aprovado em anexo à Lei n.º 14/2024, de 19 de janeiro (que revogou a Lei n.º 50/2007, de 31 de agosto, sendo esta aparece ainda no RGPC), na Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, e no Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro (artigo n.º 3 do RGPC).

Uma vez que o n.º 2 do artigo 7.º do RGPD menciona que deverão ser identificadas no código de conduta as “sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas”, tratar-se-á das sanções/penas previstas para aqueles crimes, independentemente de, por exemplo, no Código Penal, aqueles crimes se encontrarem previstos no capítulo IV “Dos crimes cometidos no exercício de funções públicas”.

## 6. REVISÃO, DIVULGAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR

O Código de Conduta Anticorrupção é revisto a cada três anos ou sempre que se revele oportuno e necessário. A revisão do documento entra em vigor após a sua aprovação pela Direção Geral da SRAM Portugal e anula todo e qualquer efeito de versões anteriores.

O presente Código de Conduta Anticorrupção é publicitado através da *intranet* e da página oficial na Internet, no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões.

O Código de Conduta Anticorrupção entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

[Coimbra, 02 de outubro de 2024]

A Diretora Geral da SRAM Portugal

(Eng.<sup>a</sup> Isabel Gomes)

## ANEXOS

## ANEXO I – SANÇÕES DISCIPLINARES

Quando a SRAM Portugal tenha conhecimento de algum comportamento suscetível de constituir uma violação das regras previstas no Código de Conduta Anticorrupção será instaurado um procedimento disciplinar tendente à aplicação de uma das sanções legalmente previstas, ou, caso seja necessário, um inquérito prévio, sempre que os factos constituam, ou possam vir a constituir, respetivamente, a prática de uma infração disciplinar.

Em concreto, e em função da gravidade da infração e da culpabilidade do colaborador infrator, a SRAM Portugal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares<sup>7</sup>:

- a) Repreensão;
- a) Repreensão registada;
- b) Sanção pecuniária;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem indemnização ou compensação.

---

<sup>7</sup> Sanções disciplinares previstas no artigo n.º 328 do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as subseqüentes alterações).

ANEXO II - SANÇÕES CRIMINAIS<sup>8</sup>

Crime	Definição legal e quadro punitivo
<p><b>Corrupção Passiva</b></p> <p>(artigo 373.º do Código Penal)</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 ato 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 ato 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>
<p><b>Corrupção Ativa</b></p> <p>(artigo 374.º do Código Penal)</p>	<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 a finalidade da prática de um ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela aceitação, é punido com pena de prisão de um a cinco anos.</p> <p>2. Se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, a conduta é punível com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.</p> <p>3. A tentativa é punível.</p>
<p><b>Recebimento ou oferta indevidos de vantagem</b></p> <p>(artigo 372.º do Código Penal)</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><b>Peculato</b></p> <p>(artigo 375.º do Código Penal)</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 objetos 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 objetos 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>

<sup>8</sup> Tipificação legal dos crimes de corrupção e infrações conexas e correspondentes sanções criminais, nos termos do artigo n.º 3 do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro).

Crime	Definição legal e quadro punitivo
<p><b>Peculato de uso</b></p> <p>(artigo 376.º do Código Penal)</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 afetado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.</p>
<p><b>Tráfico de influência</b></p> <p>(artigo 335.º do Código Penal)</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> <ul style="list-style-type: none"> <li>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;</li> <li>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.</li> </ul> <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> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa;</li> <li>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.</li> </ul> <p>3. A tentativa é punível.</p>
<p><b>Suborno</b></p> <p>(artigo 363.º do Código Penal)</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, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</p>
<p><b>Participação económica em negócio</b></p> <p>(artigo 377.º do Código Penal)</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 ato jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, 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>

Crime	Definição legal e quadro punitivo
<p><b>Concussão</b></p> <p>(artigo 379.º do Código Penal)</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><b>Abuso de poder</b></p> <p>(artigo 382.º do Código Penal)</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><b>Denegação de justiça e prevaricação</b></p> <p>(artigo 369.º do Código Penal)</p>	<p>1. O funcionário 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 ato no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 120 dias.</p> <p>2. Se o facto for praticado com intenção de prejudicar ou beneficiar alguém, o funcionário é punido com pena de prisão até 5 anos.</p> <p>3. Se, no caso do n.º 2, resultar privação da liberdade de uma pessoa, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.</p> <p>4. Na pena prevista no número anterior incorre o funcionário que, sendo para tal competente, ordenar ou executar medida privativa da liberdade de forma ilegal, ou omitir ordená-la ou executá-la nos termos da lei.</p> <p>5. No caso referido no número anterior, se o facto for praticado com negligência grosseira, o agente é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa.</p>
<p><b>Violação de segredo por funcionário</b></p> <p>(artigo 383.º do Código Penal)</p>	<p>1. O funcionário que, sem estar devidamente autorizado, revelar segredo de que tenha tomado conhecimento ou que lhe tenha sido confiado no exercício das suas funções, ou cujo conhecimento lhe tenha sido facilitado pelo cargo que exerce, com intenção de obter, para si ou para outra pessoa, benefício, ou com a consciência de causar prejuízo ao interesse público ou a terceiros, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.</p> <p>2. Se o funcionário praticar o facto previsto no número anterior criando perigo para a vida ou para a integridade física de outrem ou para bens patrimoniais alheios de valor elevado é punido com pena de prisão de um a cinco anos.</p> <p>3. O procedimento criminal depende de participação da entidade que superintender no respetivo serviço ou de queixa do ofendido.</p>

Crime	Definição legal e quadro punitivo
<p><b>Corrupção ativa com prejuízo do comércio internacional</b></p> <p>(artigo 7.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril)</p>	<p>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.</p>
<p><b>Corrupção passiva no setor privado</b></p> <p>(artigo 8.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril)</p>	<p>1. O trabalhador do setor 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.</p> <p>2. Se o ato ou omissão 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.</p>
<p><b>Corrupção ativa no setor privado</b></p> <p>(artigo 9.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril)</p>	<p>1. Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a trabalhador do setor privado, ou a terceiro com conhecimento daquela, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa. A tentativa é punível, sendo a pena de prisão reduzida de um terço no seu limite máximo e o seu limite mínimo legal reduzido a um mês e a pena de multa reduzida de um terço no seu limite máximo e o seu limite mínimo reduzido a 10 dias de multa (cada dia de multa corresponde a uma quantia entre 5 euros e 500 euros).</p> <p>2. Se a conduta visar obter ou for idónea a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, o agente é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias A tentativa é punível, sendo a pena reduzida de um terço no seu limite máximo e a um quinto no seu limite mínimo.</p>
<p><b>Oferta indevida de vantagem</b></p> <p>(artigo 16.º da Lei n.º 34/87, de 16 de julho)</p> <p>Crimes da responsabilidade de titulares de cargos políticos</p>	<p>1. Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a titular de cargo político ou alto cargo público, ou a terceiro por indicação ou conhecimento deste, 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 5 anos ou com pena de multa até 600 dias.</p> <p>2. Excluem-se as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.</p>

Crime	Definição legal e quadro punitivo
<p><b>Corrupção ativa</b></p> <p>(artigo 18.º da Lei n.º 34/87, de 16 de julho)</p> <p>Crimes da responsabilidade de titulares de cargos políticos</p>	<p>1. Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a titular de cargo político ou alto cargo público, ou a terceiro por indicação ou com o conhecimento destes, vantagem patrimonial ou não patrimonial para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de 2 a 5 anos.</p> <p>2. Se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não for devida o agente é punido com pena de prisão até 5 anos.</p>
<p><b>Branqueamento</b></p> <p>(artigo 368.º - A do Código Penal)</p>	<p>1. Para efeitos do disposto nos números seguintes, consideram-se vantagens os bens provenientes da prática, sob qualquer forma de comparticipação, de factos ilícitos típicos puníveis com pena de prisão de duração mínima superior a seis meses ou de duração máxima superior a cinco anos ou, independentemente das penas aplicáveis, de factos ilícitos típicos de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Lenocínio, abuso sexual de crianças ou de menores dependentes, ou pornografia de menores;</li> <li>b) Burla informática e nas comunicações, extorsão, abuso de cartão de garantia ou de cartão, dispositivo ou dados de pagamento, contrafação de moeda ou de títulos equiparados, depreciação do valor de moeda metálica ou de títulos equiparados, passagem de moeda falsa de concerto com o falsificador ou de títulos equiparados, passagem de moeda falsa ou de títulos equiparados, ou aquisição de moeda falsa para ser posta em circulação ou de títulos equiparados;</li> <li>c) Falsidade informática, contrafação de cartões ou outros dispositivos de pagamento, uso de cartões ou outros dispositivos de pagamento contrafeitos, aquisição de cartões ou outros dispositivos de pagamento contrafeitos, atos preparatórios da contrafação, aquisição de cartões ou outros dispositivos de pagamento obtidos mediante crime informático, dano relativo a programas ou outros dados informáticos, sabotagem informática, acesso ilegítimo, interceção ilegítima ou reprodução ilegítima de programa protegido;</li> <li>d) Associação criminosa;</li> <li>e) Infrações terroristas, infrações relacionadas com um grupo terrorista, infrações relacionadas com atividades terroristas e financiamento do terrorismo;</li> <li>f) Tráfico de estupefacientes e substâncias psicotrópicas;</li> <li>g) Tráfico de armas;</li> <li>h) Tráfico de pessoas, auxílio à imigração ilegal ou tráfico de órgãos ou tecidos humanos;</li> <li>i) Danos contra a natureza, poluição, atividades perigosas para o ambiente, ou perigo relativo a animais ou vegetais;</li> <li>j) Contrabando, contrabando de circulação, contrabando de mercadorias de circulação condicionada em embarcações, fraude fiscal ou fraude contra a segurança social;</li> <li>k) Tráfico de influência, recebimento indevido de vantagem, corrupção, peculato, participação económica em negócio, administração danosa em unidade económica do setor público, fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, ou corrupção com prejuízo do comércio internacional ou no setor privado;</li> <li>l) Abuso de informação privilegiada ou manipulação de mercado;</li> <li>m) Violação do exclusivo da patente, do modelo de utilidade ou da topografia de produtos semicondutores, violação dos direitos exclusivos relativos a desenhos ou modelos, contrafação, imitação e uso ilegal de marca, venda ou ocultação de produtos ou fraude sobre mercadorias.</li> </ul>

Crime	Definição legal e quadro punitivo
<p><b>Branqueamento</b></p> <p>(artigo 368.º - A do Código Penal)</p>	<p>2. Consideram-se igualmente vantagens os bens obtidos através dos bens referidos no número anterior.</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 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. A punição pelos crimes previstos nos n.º 3 a 5 tem lugar ainda que se ignore o local da prática dos factos ilícitos típicos de onde provenham as vantagens ou a identidade dos seus autores, ou ainda que tais factos tenham sido praticados fora do território nacional, salvo se se tratar de factos lícitos perante a lei do local onde foram praticados e aos quais não seja aplicável a lei portuguesa nos termos do artigo 5.º</p> <p>7. O facto é punível ainda que o procedimento criminal relativo aos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens depender de queixa e esta não tiver sido apresentada.</p> <p>8. A pena prevista nos n.º 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>

Crime	Definição legal e quadro punitivo
<p><b>Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção</b></p> <p>(artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro)</p>	<p>1. Quem obtiver subsídio ou subvenção:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexatas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção;</li> <li>▪ Omitindo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão;</li> <li>▪ Utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexatas ou incompletas;</li> <li>▪ será punido com prisão de 1 a 5 anos e multa de 50 a 150 dias.</li> </ul> <p>2. Nos casos particularmente graves, a pena será de prisão de 2 a 8 anos.</p> <p>3. Se estes factos previstos em nome e no interesse de uma pessoa coletiva ou sociedade, exclusiva ou predominantemente constituídas para a sua prática, o tribunal, além da pena pecuniária, ordenará a sua dissolução.</p>
<p><b>Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado</b></p> <p>(artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro)</p>	<p>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.</p> <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 superiores a 20.400 euros.</p> <p>4. Se os factos previstos neste artigo forem praticados reiteradamente em nome e no interesse de uma pessoa coletiva ou sociedade e o dano não tiver sido espontaneamente reparado, o tribunal ordenará a sua dissolução.</p>
<p><b>Fraude na obtenção de crédito</b></p> <p>(artigo 38.º do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro)</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"> <li>a) Prestar informações escritas inexatas ou incompletas destinadas a acreditá-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido;</li> <li>b) Utilizar documentos relativos à situação económica inexatos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens;</li> <li>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;</li> <li>d) será punido com prisão até 3 anos e multa até 150 dias.</li> </ul> <p>2. Se o agente, atuando pela forma descrita, obtiver crédito de valor superior a 20.400 euros, 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 coletiva ou sociedade, o tribunal poderá ordenar a dissolução destas.</p>