



**COMPLIANCE E CÓDIGO
DE CONDUTA**



Índice

I.	DISPOSIÇÕES GERAIS.....	2
1.	Objetivos.....	2
2.	Âmbito	2
3.	Acompanhamento da aplicação do código	3
II.	PRINCÍPIOS DE CONDUTA DA FRIJOBEL	4
1.	Relacionamento com os Clientes	4
2.	Anticorrupção	5
3.	Acionistas e Mercado	5
4.	Responsabilidade Financeira	5
5.	Concorrência	5
6.	Falsificações.....	6
7.	Controlos à Exportação e sanções Económicas	6
8.	Proteção dos Denunciantes e a não Retaliação	6
9.	Colaboradores	6
a.	Horário de Trabalho	6
b.	Salários e Benefícios	7
c.	Igualdade de Oportunidades e condições de trabalho justas.....	7
10.	Fornecedores.....	7
11.	Autoridades Públicas e Entidades de Supervisão.....	7
12.	Meio Ambiente e Responsabilidade Social	7
13.	Trabalho Infantil e Jovens Trabalhadores	8
14.	Segurança dos Colaboradores	8
III.	DEONTOLOGIA DOS COLABORADORES DA FRIJOBEL	9
1.	Princípios Gerais de Conduta	9
2.	Responsabilidade dos Colaboradores.....	9
3.	Lealdade para com os Clientes	10
4.	Lealdade para com a Frijobel	10
5.	Conflitos de Interesses	11
a.	Noção e dever de comunicação.....	11
b.	Prevalência dos interesses dos Clientes.....	11
c.	Conflitos de interesses com a Frijobel	11
d.	Conflitos de interesses com Clientes	11

e.	Subornos: Presentes ou comissões.....	12
6.	Informação e Confidencialidade	12
7.	Relações com o exterior	13
a.	Relações com os meios de comunicação social	13
b.	Relações com autoridades públicas e com entidades de supervisão	13
8.	Atividades políticas e associativas	14
IV.	Infrações e Sanções Aplicáveis.....	15
V.	Sanções disciplinares em caso de violação do presente Código	21
VI.	Entrada em vigor, alterações e publicidade.....	22



I. DISPOSIÇÕES GERAIS

1. Objetivos

O *Compliance* e código de conduta visa:

Divulgar os princípios pelos quais a Frijobel deve pautar a sua ação;

Promover uma conduta ética e alinhada com os valores da Frijobel por parte dos Colaboradores;

Promover o respeito e o cumprimento de toda a legislação e regulamentação aplicável

Criar um regime transparente de relações dos Colaboradores com o exterior.

2. Âmbito

O *Compliance* e código de conduta é aplicável a todos os membros dos Órgãos da Administração da Frijobel, aos Colaboradores e, ainda, a todos os Prestadores de Serviços a quem seja comunicado o presente código e que adiram ao mesmo.

O Código de *Compliance* estabelece os princípios fundamentais de conduta que devem ser observados pela Frijobel e pelos seus colaboradores.

Mantém-se em vigor toda a restante regulamentação interna, sobre matérias deontológicas ou não, que deve de igual modo ser seguida e respeitada por todos.

Confia-se que os Colaboradores irão aderir de forma efetiva ao conjunto de regras e de princípios estabelecidos neste código, contribuindo de forma positiva para a promoção de uma política de transparência.

3. Acompanhamento da aplicação do código

O acompanhamento da aplicação e respeito pelo Código encontra-se a cargo do Departamento de Recursos Humanos e do Departamento Jurídico da Frijobel.

Os contactos dos referidos Departamentos, bem como do *Compliance Officer* da Frijobel serão divulgados a todos os Colaboradores, e poderão ser encontrados em www.frijobel.pt

Quaisquer dúvidas sobre a interpretação ou aplicação do presente Código deverão ser dirigidas aos Departamentos supracitados.



II. PRINCÍPIOS DE CONDUTA DA FRIJOBEL

De acordo com a estratégia empresarial, a Frijobel adotou uma política de legalidade e responsabilidade empresarial no âmbito dos seus princípios de gestão empresarial e responsabilidade social.

Como norma mínima, espera-se que a Frijobel cumpra as leis aplicáveis e todos os outros regulamentos existentes nos países onde assume atividade.

Em Portugal, a Frijobel trabalha diariamente no controlo e respeito das normas da empresa, assim como, as leis e regulamentação legal vigente no país.

O compromisso da Frijobel implica não só o cumprimento das leis e requisitos legais, como também a aplicação de valores éticos como a integridade, a justiça e a sustentabilidade da empresa.

Desta forma garantimos que os comportamentos são transparentes em todos os Departamentos da Frijobel, a nível interno e externo.

1. Relacionamento com os Clientes

Assegurar igualdade de tratamento a todos os Clientes, não fazendo qualquer discriminação injustificada entre eles.

Manter elevados níveis internos de competência técnica, através da prestação de um serviço de qualidade e eficiência.

Atuar com diligência, neutralidade, lealdade e discrição.

Facultar as informações necessárias a uma tomada de decisão esclarecida e assegurar o cumprimento escrupuloso das condições acordadas.

2. Anticorrupção

Assegurar uma postura contra a corrupção, no sentido do abuso do poder confiado para ganho privado, englobando não apenas o ganho financeiro, mas também vantagens não financeiras.

Assegurar que a Frijobel quer pelos seus Administradores e Acionistas, quer pelos seus Colaboradores não ofereçam, prometam, deem ou solicitem suborno ou vantagens indevidas, de forma direta ou indireta, e ainda que resistam à solicitação de suborno e extorsão.

Assegurar que os pedidos de terceiros para donativos de caridade, fundos para programas educacionais ou doações de produtos apenas serão autorizados nos termos das disposições legais e das políticas em vigor na Frijobel, por forma a garantir que todas as ofertas são independentes de qualquer pressão comercial e que são documentadas, transparentes e compatíveis com o justo valor de mercado.

Desenvolver e manter controlos internos ou outras medidas para evitar e detetar situações de suborno, promovendo a transparência das suas atividades na luta contra a corrupção.

3. Acionistas e Mercado

Atuar com lealdade relativamente aos acionistas, atendendo aos seus interesses.

Garantir o rigor, a veracidade e a disponibilização da informação atempadamente aos acionistas e ao mercado.

4. Responsabilidade Financeira

Assegurar que todas as transações comerciais sejam realizadas de forma transparente e que sejam refletidas com precisão os relatórios financeiros e os relatórios da empresa.

5. Concorrência

Respeitar as regras do mercado, promovendo uma concorrência leal, evitando qualquer prática comercial que possa impedir, falsear ou restringir de modo sensível a concorrência.

Assegurar a aplicação do presente código de *compliance*, evitando assim os custos associados às infrações ao direito da concorrência e resultantes de um comportamento anti concorrencial.

Promover uma concorrência livre e justa e aplicar de forma coerente a legislação em matéria de defesa da concorrência (*anti-trust*).

6. Falsificações

Minimizar o risco de introdução de peças falsificadas e/ou desviadas, bem como materiais em produtos finais, através do desenvolvimento, implementação e manutenção de métodos e processos adequados.

Cumprir com a legislação nacional, europeia e de outros locais, quando aplicável.

7. Controlos à Exportação e sanções Económicas

Cumprir todas as restrições aplicáveis à exportação ou reexportação de mercadorias, software, serviços e tecnologia, bem como as restrições aplicáveis no comércio com determinados países, regiões, empresas ou entidades e indivíduos.

8. Proteção dos Denunciantes e a não Retaliação

Criar e manter processos que permitam o levantamento de preocupações ou semelhantes de forma anónima, confidencial e sem retaliação.

Efetuar a manutenção do canal de denúncia já existente na Frijobel, ao dispor de qualquer entidade, fornecedor, cliente, colaborador, prestador de serviços, entre outros, que tenham conhecimento da prática de qualquer comportamento que indicie corrupção ou assédio por parte da Frijobel ou dos seus colaboradores.

9. Colaboradores

Colocar à disposição dos Colaboradores os meios adequados para o aperfeiçoamento e atualização dos seus conhecimentos.

Avaliar o desempenho e a sua qualidade com base no mérito demonstrado e nos resultados do exercício das suas funções.

Assegurar o cumprimento de todas as regras laborais aplicáveis.

a. Horário de Trabalho

O Horário de trabalho dos trabalhadores não deve exceder o limite máximo estabelecido pela legislação laboral aplicável, convenção coletiva de trabalho e o acordado no contrato de trabalho e não mais de 48 horas semanais, em regra, e 60 horas semanais em situações excecionais. As regras e os limites ao número de dias ininterruptos de trabalho impostos pela lei deverão ser cumpridos, comprometendo-se a Frijobel a respeitar e apoiar os direitos humanos no que diz respeito à carga horária dos seus colaboradores, contribuindo para uma conciliação saudável entre a vida profissional e a vida pessoal.

b. Salários e Benefícios

A remuneração paga aos trabalhadores deve cumprir no mínimo com todas as disposições legais aplicáveis, incluindo as relativas ao salário mínimo, horas extraordinárias, bem como todos os benefícios legalmente obrigatórios.

Os trabalhadores deverão ser compensados por horas extraordinárias a taxas em conformidade com a legislação aplicável.

c. Igualdade de Oportunidades e condições de trabalho justas

Respeitar a diversidade e as decisões ao nível de contratação, emprego e negócios, as quais não podem ter por base considerações relativas a raça, idade, aparência, origem étnica, género, religião e ideologia, deficiência, orientação sexual ou qualquer outra característica protegida por lei.

A Frijobel reconhece a sua responsabilidade no âmbito do cumprimento e promoção dos direitos humanos e rege-se pelas normas laborais fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e considera que a diversidade cultural é um ativo da empresa. A diversidade e a igualdade de oportunidades fazem ambas parte da filosofia da Frijobel e representam elementos importantes para o seu sucesso no mercado global. A força de trabalho diversificada da Frijobel é um dos maiores ativos da empresa e motiva o reforço da sua reputação mundial enquanto empregador atrativo. A nossa política de Recursos Humanos foi concebida para atrair e reter os candidatos mais competentes e as nossas práticas de emprego estruturadas para garantir a igualdade de oportunidades em conformidade com a lei e incluindo aspetos que vão além da conformidade legal, de forma a criar um ambiente de respeito por todos os colaboradores e clientes em todas as localizações onde a Frijobel realiza negócios.

10. Fornecedores

A Frijobel empenha-se na escolha dos fornecedores com base em critérios imparciais e transparentes, sem concessão de privilégios ou favoritismos, evitando, sempre que possível, situações de exclusividade.

11. Autoridades Públicas e Entidades de Supervisão

Respeitar e promover o cumprimento escrupuloso das normas legais e regulamentares aplicáveis.

Prestar às autoridades públicas e às entidades de supervisão e fiscalização toda a colaboração solicitada e exigível.

12. Meio Ambiente e Responsabilidade Social

Assumir um compromisso para com a sustentabilidade ambiental, garantindo a preservação do ambiente para as gerações atuais e futuras.

Cumprir todas as normas legais e internacionais relativas aos regulamentos de proteção do ambiente.

Adotar e estimular a adoção das melhores práticas ambientais.

Respeitar o meio ambiente, usando os recursos naturais com moderação.

Associar a responsabilidade ambiental à conservação da energia para produzir produtos de classe mundial.

Assumir uma atitude socialmente responsável na comunidade em geral em que se insere a Frijobel.

Assumir o compromisso de repudiar o trabalho forçado sob a forma de escravidão, tráfico humano, servidão por dívidas ou de outro tipo.

Promover o respeito pelos direitos humanos, pelo trabalho, liberdade de associação e negociação coletiva dos seus trabalhadores, bem como de recorrer, em caso de conflito de interesses, a ações coletivas para a defesa dos seus interesses, incluindo a greve.

Atuar de acordo com rigorosos princípios de legalidade, veracidade, objetividade, oportunidade e clareza em toda a informação prestada ao público e em toda a publicidade efetuada.

Respeitar o direito à vida privada e familiar, ao seu domicílio e às comunicações de todas as pessoas, em particular os seus colaboradores.

13. Trabalho Infantil e Jovens Trabalhadores

Não permitir a contratação de trabalho infantil. A idade mínima de admissão ao trabalho não pode ser inferior à idade em que cessa a escolaridade mínima obrigatória.

Garantir que os jovens admitidos beneficiam de condições de trabalho adaptadas à sua idade e de proteção contra a exploração económica e contra todas as atividades suscetíveis de prejudicar a sua segurança, saúde ou desenvolvimento físico, mental, moral ou social, bem como que as suas obrigações laborais não interfiram com a frequência escolar, sendo que o tempo total de trabalho e escolaridade diários não deve exceder as 10 horas.

14. Segurança dos Colaboradores

Assumir um compromisso para com a criação e manutenção de um ambiente de trabalho seguro para os colaboradores.

Assegurar que os responsáveis se certifiquem que é prestada a devida formação aos colaboradores em todos os procedimentos de segurança aplicáveis às suas funções.

Todos os colaboradores têm de comunicar, imediatamente, ao seu responsável direto qualquer caso de abuso de substâncias que causam dependência, intimidação, violência ou assédio, para que sejam tomadas as medidas adequadas.



III. DEONTOLOGIA DOS COLABORADORES DA FRIJOBEL

1. Princípios Gerais de Conduta

No relacionamento com clientes, fornecedores, prestadores de serviços e concorrentes, os Colaboradores devem ser profissionais, competentes, diligentes, leais e íntegros.

Devem comportar-se, no exercício da sua atividade, de forma correta, conscienciosa, cortês, acessível e disponível.

2. Responsabilidade dos Colaboradores

Os Colaboradores utilizarão a sua capacidade técnica e profissional com a prudência e o cuidado adequados ao desempenho da sua atividade no grupo, respeitando as normas e regulamentos aplicáveis.

Nessa medida:

- a. Procurarão alcançar a formação profissional adequada ao melhor desempenho das suas funções;
- b. Adequarão o seu comportamento à legislação e regulamentação aplicável;
- c. Aplicarão e respeitarão os procedimentos e normativos internos;
- d. Respeitarão as instruções internas acerca da utilização de meios informáticos e da sua segurança;

- e. Não farão um uso contrário ao que for estabelecido em normas internas de correio eletrónico;
- f. Não farão um uso contrário ao que for estabelecido em normas internas de correio eletrónico, telefone, acesso à internet, ou tecnologias semelhantes;
- g. Não praticarão quaisquer atividades ilegais e terminarão imediatamente com qualquer conduta ilícita praticada por colaboradores diretamente sujeitos à supervisão ou direção no exercício das suas funções;
- h. Abster-se-ão de violar as regras em matéria de conflito de interesses, regime de informação privilegiada e defesa do mercado previstas em normas legais, regulamentares, no Código de *Compliance*, em Regulamentos relativos às próprias Atividades das Empresas ou outros normativos;
- i. Notificarão de imediato o Departamento de *Compliance* de qualquer violação atual ou potencial de leis, regulamentos ou do presente Código, em particular de factos que possam vir a ser qualificados como crime contra a Empresa ou o mercado, sendo expressamente proibida qualquer retaliação contra os colaboradores que efetuem a referida notificação.

3. Lealdade para com os Clientes

Os Colaboradores procurarão oferecer aos Clientes apenas os serviços que se adequem efetivamente às suas necessidades, esclarecendo o Cliente antecipadamente das características reais dos serviços prestados.

Os Colaboradores abster-se-ão de emitir quaisquer juízos ou considerações sobre questões de qualquer natureza que transcendam as informações que estão obrigados a prestar aos clientes na promoção e prestação dos serviços da Frijobel.

Os Clientes serão informados de modo claro e preciso dos pormenores da prestação dos serviços contratualizados.

4. Lealdade para com a Frijobel

- a. Os Colaboradores serão leais para com a Frijobel, utilizando adequadamente os meios que lhes seja, postos à disposição. Em particular, os Colaboradores da Frijobel:
- b. Protegerão e salvaguardarão os ativos da Frijobel a que tenham acesso, evitando a sua utilização para além do que for necessário para o exercício das suas funções, atuando no sentido de minimizar os riscos da atividade;
- c. Conservarão e manterão em perfeita organização todos os elementos e documentos relacionados com a atividade profissional;
- d. Respeitarão os direitos de propriedade intelectual e os inerentes direitos de uso da Frijobel com relação a todos os trabalhos criados e desenvolvidos pela Frijobel, seja pela atividade do Colaborador ou da de seus colegas ou terceiros;
- e. Não utilizarão a imagem, nome ou marcas da Frijobel, nem invocarão a sua qualidade de Colaborador da Frijobel, senão para o adequado desenvolvimento da sua atividade;
- f. Abster-se-ão de utilizar a sua posição na hierarquia ou na estrutura da Frijobel para obter qualquer vantagem, para si próprio, para a sua família ou para terceiros;
- g. Não utilizarão em benefício próprio oportunidades de negócio que lhes sejam apresentadas por clientes ou fornecedores da Frijobel;

h. Não concorrerão com a Frijobel.

5. Conflitos de Interesses

a. Noção e dever de comunicação

Ocorre um conflito de interesses sempre que um interesse privado de um Colaborador interfere ou pode interferir com o desempenho da sua atividade. O conflito de interesses impede que o Colaborador possa prestar o seu serviço com imparcialidade e objetividade.

O interesse privado do Colaborador pode ser um interesse meramente pessoal e a ele respeitante, mas também pode ser um interesse de um seu familiar ou de pessoas que lhe sejam próximas.

No caso de incorrer em situação de conflito de interesses, efetivo ou potencial, o Colaborador em causa deve comunicar de imediato tal facto ao Departamento de *Compliance*, que tomará as providências adequadas para resolver o conflito.

A informação referida no número anterior será tratada como confidencial e apenas poderá ser utilizada para a resolução do eventual conflito de interesses para efeitos de eventual procedimento disciplinar.

Apenas o *Compliance Officer* da Frijobel poderá admitir exceções ou derrogações às regras contidas no presente código sobre conflitos de interesses.

b. Prevalência dos interesses dos Clientes

Em caso de conflito, os interesses dos Clientes têm prevalência sobre os interesses da Frijobel e dos Colaboradores.

c. Conflitos de interesses com a Frijobel

Os Colaboradores não participarão em qualquer operação que tenha qualquer relação com os seus interesses particulares. Em consequência, a título meramente exemplificativo, os Colaboradores:

Abster-se-ão de desenvolver relações comerciais ou efetuar negócio com a Frijobel, para além da relação de clientela ou de fornecimento de bens e serviços que sejam celebradas em condições normais de mercado e previamente aprovadas pelo *Compliance Officer*;

Não darão qualquer tratamento preferencial ou condições de trabalho privilegiadas fundadas exclusivamente na existência de relações pessoais, familiares ou de proximidade;

Não intervirão na apreciação e decisão de operações em que sejam direta ou indiretamente interessados os próprios, seus familiares ou pessoas próximas.

d. Conflitos de interesses com Clientes

Nenhum Colaborador aceitará, a não ser que expressamente autorizado pelo *Compliance Officer*, mandatos ou procurações outorgadas por Clientes da Frijobel.

A Frijobel evitará a criação de relações de exclusividade entre Colaboradores e Clientes que possam dar azo a uma dependência pessoal ou económica ou limitar o acesso do Cliente em causa a outros Colaboradores ou canais de acesso à Frijobel.

Os Colaboradores deverão sempre informar os Clientes de quaisquer situações que possam ser consideradas conflito de interesses nos termos aqui definidos.

e. Subornos: Presentes ou comissões

É proibido aceitar ou oferecer qualquer tipo de remuneração ou comissão por serviços prestados em nome da Frijobel, vem como obter de outro modo proveito da posição hierárquica ocupada.

Nenhum Colaborador pode aceitar ou oferecer presentes, convites, favores ou benefícios semelhantes (as "ofertas"), desde que tais ofertas se relacionem com a sua atividade profissional na Frijobel.

Não se incluem na referida proibição:

- a. Objetos de propaganda de escasso valor;
- b. Ofertas ou convites que não excedam os limites considerados razoáveis pelos usos sociais;
- c. Ofertas ocasionais e devidas a situações festivas (como ofertas de Natal ou por ocasião de casamento), desde que tais ofertas não sejam prestadas em numerário e o seu valor seja razoável e adequado aos usos sociais.

Em qualquer caso, os Colaboradores deverão sempre reportar ao Departamento de *Compliance*, a/c do *Compliance Officer*:

1 – A obtenção de ofertas que suspeitem possa ter sido devida a uma vontade de afetar a sua imparcialidade.

2 – A obtenção de ofertas de valor especificado, com o limite aprovado pelo Conselho de Administração.

6. Informação e Confidencialidade

A Frijobel protege toda a informação empresarial e comercial da empresa mantendo o sigilo de todas as informações confidenciais, classificando como estritamente confidencial toda a informação empresarial e comercial da empresa.

Quando é necessário divulgar informações confidenciais aos parceiros de negócios, a Frijobel exige que estes mantenham a confidencialidade dessas informações.

Todos os documentos e outros suportes de dados que incluam dados empresariais ou comerciais devem ser especialmente protegidos contra qualquer acesso não autorizado.

Os dados pessoais dos colaboradores da Frijobel são protegidos contra a divulgação não autorizada e tratados com especial cuidado e em conformidade com todas as normas aplicáveis.

A Frijobel adota precauções rígidas para proteger os dados confidenciais e pessoais, recorrendo a medidas organizacionais e processuais específicas que permitem evitar o acesso, utilização e processamento não autorizados.

Nesse sentido, os Colaboradores:

não podem revelar ou utilizar informações sobre factos ou elementos respeitantes à vida da Frijobel ou às relações desta com os seus Clientes cujo conhecimento lhes advenha exclusivamente do exercício das suas funções ou da prestação dos seus serviços.

Mantêm o dever de sigilo profissional para lá da cessação das funções ou serviços.

Os factos ou elementos sujeitos a segredo só podem ser revelados a terceiros, nos termos legalmente admitidos e depois de notificado o Departamento de *Compliance* – a/c do *Compliance Officer*.

7. Relações com o exterior

a. Relações com os meios de comunicação social

Os colaboradores abster-se-ão de transmitir, por sua iniciativa ou a pedido de terceiros, qualquer notícia ou informação sobre a Frijobel aos meios de comunicação social.

Qualquer comunicação deve ser previamente informada e autorizada por quem para tal tiver competência, nos termos da regulamentação interna, sempre que se trate de Colaborador sem a qualidade de representante com poderes para emitir opiniões da Frijobel para com o exterior.

Os Colaboradores procurarão evitar a difusão de comentários ou de rumores acerca da Frijobel.

b. Relações com autoridades públicas e com entidades de supervisão

Os Colaboradores deverão prestar às autoridades públicas e entidades de supervisão e fiscalização toda a colaboração necessária que for solicitada e exigível, nos termos da lei.

- a. Os Colaboradores devem notificar imediatamente o Departamento de *Compliance* – a/c do *Compliance Officer* no caso de, por força do exercício da sua atividade no Grupo, serem:
- b. Sujeitos a investigação ou inquirição por qualquer autoridade estatal ou entidade reguladora;
- c. Chamados a testemunhar ou a fornecer documentos a qualquer autoridade estatal ou entidade reguladora;
- d. Constituídos Arguidos ou requeridos ou demandados em processo penal, civil, administrativo, arbitral ou qualquer outro;
- e. Sujeitos a qualquer censura, sentença judicial, suspensão, multa, ordem, injunção ou qualquer outra ordem ou sanção imposta por qualquer autoridade;
- f. Objeto de qualquer queixa escrita de Cliente ou de um pedido de indemnização judicial feito por um Cliente.

Todos os Colaboradores devem ainda notificar imediatamente o Departamento de *Compliance* – a/c do *Compliance Officer* no caso de serem:

- a. Sujeitos a qualquer processo de insolvência;
- b. Sujeitos a prisão, intimação, acusação ou sentença condenatória em qualquer processo criminal.

8. Atividades políticas e associativas

A pertença ou adesão a partidos políticos ou a instituições ou associações deve ser efetuada em termos em que fique claro a natureza pessoal da atividade.

Antes de aceitar cargos públicos, os Colaboradores devem previamente dar conhecimento do mesmo ao Departamento de *Compliance* – a/c do *Compliance Officer*, de modo a determinar a eventual existência de incompatibilidades ou restrições.

Para efeitos deste código, consideram-se “cargos públicos” os membros dos órgãos de soberania e os membros dos órgãos de natureza executiva da administração central, regional e local.



IV. Infrações e Sanções Aplicáveis

Nos termos do artigo 3.º do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (doravante designado por RGPC) “[...] 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”.

Assim sendo, de modo a identificar os referidos crimes e sanções aplicáveis, cumpre apresentar, ainda que de forma abreviada, cada um deles, com vista a permitir saber quais as condutas que podem ser consideradas como corrupção ou infrações conexas.

Deste modo, importa sublinhar, em primeiro lugar, que a maior parte destes ilícitos implica que pelo menos uma das partes envolvidas atue na qualidade de “funcionário público” ou pessoa que esteja vinculada ou represente o Estado, em qualquer um dos seus setores ou organismos.

Por outro lado, através da referência aos crimes de corrupção no setor privado, este novo regime legal procura ainda tutelar o correto funcionamento dos mercados (cfr. Lei n.º 20/2008 de 21 de abril).

Isto posto, vejamos então, em termos simplificados, em que consiste o crime de corrupção e as infrações conexas, enumeradas no RGPC, de modo a identificar os atos suscetíveis de integrar a prática dos referidos crimes e as sanções aplicáveis.

Na aceção que lhe é conferida pelo disposto no artigo 386.º do Código Penal.

A qualidade de funcionário abrange, designadamente, as seguintes situações:

- a) O empregado público civil e o militar;
- b) Quem desempenhe cargo público;
- c) Quem, mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, tiver sido chamado a desempenhar ou a participar no desempenho de uma atividade compreendida na função pública administrativa ou jurisdicional;
- d) Os juízes do Tribunal Constitucional, os juízes do Tribunal de Contas, os magistrados judiciais, os magistrados do Ministério Público, o Procurador-Geral da República, o Provedor de Justiça, os membros do Conselho Superior da Magistratura, os membros do Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais e os membros do Conselho Superior do Ministério Público;
- e) O árbitro, o jurado, o perito, o técnico que auxilie o tribunal em inspeção judicial, o tradutor, o intérprete e o mediador;
- f) O notário;
- g) Quem, mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, desempenhar ou participar no desempenho de função pública administrativa ou exercer funções de autoridade em pessoa coletiva de utilidade pública, incluindo as instituições particulares de solidariedade social; e
- h) Quem desempenhe ou participe no desempenho de funções públicas em associação pública. Ao funcionário são equiparados os membros de órgão de gestão ou administração ou órgão fiscal e os trabalhadores de empresas públicas, nacionalizadas, de capitais públicos ou com participação maioritária de capital público e ainda de empresas concessionárias de serviços públicos, sendo que no caso das empresas com participação igual ou minoritária de capitais públicos, são equiparados a funcionários os titulares de órgão de gestão ou administração designados pelo Estado ou por outro ente público.

a) Corrupção

Verifica-se o crime de corrupção quando, a um funcionário, é dada ou proposta uma vantagem (patrimonial ou não patrimonial) indevida (mesmo quando este não seja o beneficiário direto, mas sim um familiar ou terceiro) em troca da prática de um ato ou omissão contrários aos deveres do seu cargo.

O crime de corrupção passiva é punível com pena de prisão de 1 a 8 anos (artigo 373.º, n.º 1, do Código Penal) e o crime de corrupção ativa é punível com pena de prisão de 1 a 5 anos (artigo 374.º, n.º 1, do Código Penal).

b) Recebimento e oferta indevidos de vantagem

O crime de recebimento e oferta indevidos de vantagem ocorre quando o funcionário, no exercício das suas funções, solicita ou aceita, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe é devida.

O crime praticado pelo funcionário é punível com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias (artigo 372.º, n.º 1 do Código Penal). O crime praticado pela pessoa que promete ou entrega a vantagem patrimonial ou não patrimonial ao funcionário é punível com pena de prisão até 3 anos ou pena de multa até 360 dias (artigo 372.º, n.º 2 Código Penal).

c) Peculato

O crime de peculato verifica-se quando um funcionário ilegitimamente se apropria, em proveito próprio ou de terceiro, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções. O crime de peculato é punível com pena de prisão de 1 a 8 anos (artigo. 375.º, n.º 1 do Código Penal). Se os valores ou objetos forem de diminuto valor, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa (artigo 375.º, n.º 2 e alínea c) do art.º 202.º, ambos do Código Penal).

d) Participação económica em negócio

O crime de participação económica em negócio verifica-se quando um funcionário, 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. Este crime é punido com pena de prisão até 5 anos (artigo 377.º, n.º 1 do Código Penal).

e) Concussão

O crime de concussão ocorre quando um funcionário, 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 não lhe seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima.

O crime de concussão é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias (artigo 379.º, n.º 1 do Código Penal).

f) Abuso de poder

O crime de abuso de poder ocorre quando o funcionário, ilegitimamente, abusa de poderes ou viola deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa. A prática deste crime é punida com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa (artigo 382.º do Código Penal).

g) Prevaricação

O crime de prevaricação ocorre quando o funcionário, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contraordenação ou disciplinar, conscientemente e contra a lei, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar ato no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce. A prática deste crime é punível com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 120 dias (artigo 369.º, n.º 1 do Código Penal).

h) Tráfico de influência

O crime de tráfico de influência é praticado quando alguém solicita ou aceita, 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.

Se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável o agente é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos. Se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável, o crime é punível com pena de prisão até 3 anos ou pena de multa (artigo 335.º, n.º 1 do Código Penal).

Caso o agente dê ou prometa, direta ou indiretamente, vantagem patrimonial ou não patrimonial, a qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira, é punido com pena de prisão até 2 ou 3 anos ou com pena de multa, conforme o fim seja o de obter vantagem lícita ou ilícita, respetivamente (artigo 335.º, n.º 2 do Código Penal).

i) Branqueamento

O crime de branqueamento verifica-se quando alguém converte, transfere, auxilia ou facilita 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, bem como quando alguém ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos.

A prática deste crime é punível com pena de prisão até 12 anos (artigo 368.º-A, n.ºs 1, 3 e 4 do Código Penal). Incorre ainda na mesma pena quem, não sendo autor do facto ilícito de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento dessa ilicitude (artigo 368.º-A, n.º 5 do Código Penal).

j) Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção

O crime de fraude na obtenção de subsídio ou subvenção ocorre quando o agente obtiver subsídio ou subvenção 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 ou quando omitir, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão.

Além disso, incorre no mesmo crime quem utilizar documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexatas ou incompletas.

A prática deste crime é punível com prisão de 1 a 5 anos, cumulada com multa de 50 a 150 dias (artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro relativo às “Infrações Antieconómicas e Contra a Saúde Pública”).

k) Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado

O crime de desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado ocorre quando alguém utilize prestações obtidas a título de subvenção ou subsídio para fins diferentes daqueles a que legalmente se destinam, bem como quem utilizar prestação obtida a título de crédito bonificado para um fim diferente do previsto na linha de crédito determinada pela entidade legalmente competente.

A prática deste crime é punível com prisão até 2 anos ou multa não inferior a 100 dias (artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro relativo às “Infrações Antieconómicas e Contra a Saúde Pública”).

l) Corrupção ativa com prejuízo do comércio internacional

Verifica-se o crime de corrupção ativa com prejuízo do comércio internacional quando alguém, por si ou por interposta pessoa, der ou prometer a funcionário, nacional, estrangeiro ou de organização internacional, ou a titular de cargo político, nacional ou estrangeiro, ou ainda a um terceiro com o conhecimento daqueles, uma vantagem (patrimonial ou não patrimonial) indevida (mesmo quando

este não seja o beneficiário direto, mas sim um familiar ou terceiro) para obter ou conservar um negócio, um contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional.

O crime de corrupção ativa com prejuízo do comércio internacional é punível com pena de prisão de 1 a 8 anos (artigo 7.º, da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril).

m) Corrupção passiva no setor privado

Verifica-se o crime de corrupção passiva no setor privado quando um trabalhador desse setor, por si ou por interposta pessoa, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, uma vantagem (patrimonial ou não patrimonial) indevida ou a sua promessa (mesmo quando este não seja o beneficiário direto, mas sim um familiar ou terceiro) para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais.

O crime de corrupção passiva no setor privado é punível com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias, sendo certo que, se esse ato ou omissão for idóneo a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, a pena será de prisão de 1 a 8 anos (artigo 8.º, da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril).

n) Corrupção ativa no setor privado

Verifica-se o crime de corrupção ativa no setor privado quando alguém, por si ou por interposta pessoa, der ou prometer a trabalhador do setor privado, ou a terceiro com o conhecimento daquele, uma vantagem (patrimonial ou não patrimonial) indevida (mesmo quando este não seja o beneficiário direto, mas sim um familiar ou terceiro) para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais.

O crime de corrupção ativa no setor privado é punível com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, sendo certo que, se esse ato ou omissão for idóneo a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, a pena será de prisão de até 5 anos ou de multa até 600 dias (artigo 9.º, da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril).

Enunciadas, em sentido genérico e abstrato, as situações que podem integrar a prática do crime de corrupção e infrações conexas, bem como as penas legalmente previstas para cada um desses crimes, importa, agora, apresentar quais os riscos de exposição das empresas do Grupo a esses crimes².

Assim, tendo em consideração a atividade desempenhada pelas empresas do nosso grupo empresarial, deverá recair especial atenção no que concerne todas as relações estabelecidas com todo o tipo de entidades públicas, em especial:

- Ministérios, Secretarias de Estado, Direções Gerais;
- Segurança Social, Autoridade Tributária, IEF, I.P., nomeadamente para obtenção de apoios ou benefícios à contratação;
- Câmaras Municipais;
- Escolas ou Agrupamentos Escolares, designadamente no âmbito da apresentação de manuais escolares e outros recursos didáticos;
- Organismos estatais e outras instituições públicas, designadamente para a obtenção ou renovação de licenças administrativas (ambientais, comerciais, etc.); para aprovação de documentos legalmente obrigatórios (planos de higiene, saúde, segurança, etc.); para expedição e

desalfandegamento de mercadorias; financiamentos para desenvolvimento e investigação ou projetos de outra natureza, etc.

- Para obtenção de subsídios ou créditos.

Por todas as razões suprarreferidas, é estritamente proibido a qualquer colaborador prometer, oferecer, conceder, solicitar, aceitar ou receber, direta ou indiretamente, qualquer vantagem pessoal ou comercial injustificada, para si ou para terceiros, nomeadamente na forma de pagamento indevido, doações, presentes, patrocínios, viagens, refeições, hospitalidade ou benefícios impróprios, com o objetivo de obter um tratamento mais favorável ou influenciar o resultado de uma negociação na qual alguma das empresas do nosso grupo empresarial esteja envolvida.

Para obtenção de uma informação mais pormenorizada relativamente à identificação dos riscos e respetivas medidas de mitigação, deverá consultar-se o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas publicado nas páginas da internet das empresas do nosso grupo empresarial.

No momento de aferição da concessão ou recebimento de qualquer tipo de vantagem, os colaboradores devem avaliar criteriosamente, à luz da lei e do presente Código, as circunstâncias de tal situação, tendo ainda em consideração que, por vezes, a prática dos crimes supra elencados ocorre sob as vestes de práticas que – aparentemente – são consideradas socialmente aceitáveis.

Por último, cumpre referir que este Código não inclui uma lista exaustiva de todas as situações que podem configurar ilícitos disciplinares, civis ou criminais no âmbito da corrupção e infrações conexas, pelo que todos os colaboradores deverão atuar de acordo com critérios de bom senso, de forma a garantir que as nossas condutas não sejam interpretadas como uma violação das disposições legais em matéria de corrupção e infrações conexas.



V. Sanções disciplinares em caso de violação do presente Código

O incumprimento de qualquer princípio ou regra contidos neste Código implicará a abertura de um procedimento disciplinar, o qual poderá culminar com a aplicação de uma sanção disciplinar nos termos aqui previstos e que seguem, para todos os efeitos, as normas laborais.

Desse modo, nos termos do artigo 328.º do Código do Trabalho (doravante designado “CT”) a entidade empregadora poderá aplicar as seguintes sanções disciplinares ao colaborador:

- 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.

Qualquer sanção disciplinar a aplicar deverá ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção pela mesma infração (artigo 330.º do Código do Trabalho).

Sem prejuízo da aplicação de qualquer sanção disciplinar, a entidade empregadora, conforme a situação concreta, tem ainda o direito de apresentar queixa-crime contra o colaborador e/ou um pedido de indemnização civil relativamente aos danos que o mesmo tenha causado.



VI. Entrada em vigor, alterações e publicidade

O presente código entra em vigor em 18/06/2022.

Será dada adequada publicidade ao Código de *Compliance*, nomeadamente através da sua divulgação na página web da Frijobel, www.frijobel.pt, bem como na distribuição pelos colaboradores na integração de cada um, onde lhe será entregue um exemplar do Código de *Compliance*, assinando uma declaração atestando a receção do Código e comprometendo-se ao seu cumprimento.

Todas as alterações a este Código serão devidamente publicadas.