

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRACÇÕES CONEXAS

I. INTRODUÇÃO

A We Are Meta, Lda. (doravante “**META**”) considera a integridade institucional um valor fundamental da sua cultura corporativa e repudia, em absoluto, a prática de qualquer conduta que, de forma directa ou indirecta, possa estar relacionada com actos de corrupção e infracções conexas, em quaisquer das suas formas. Com efeito, a conduta da **META** pauta-se pelos mais elevados padrões profissionais e éticos, tanto nas suas relações internas como externas, tendo por base o cumprimento da lei, a integridade nas relações negociais, o respeito pelos direitos humanos e a responsabilidade social.

Nesse sentido, a **META** rejeita, em absoluto, todas e quaisquer condutas ou comportamentos antiéticos, desonestos e, em especial, fraude, corrupção, branqueamento ou financiamento de organizações criminosas ou terroristas, assumindo tolerância zero em relação a qualquer acto ou omissão que possa, ainda que potencialmente, induzir situações de conflitos de interesse, favorecimento indevido, aliciamento ou permeabilidade.

Ora, o Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de Dezembro, que advém directamente da Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024, criou o Mecanismo Nacional Anticorrupção e o Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC), que veio estabelecer a obrigação de as entidades, públicas ou privadas, com 50 ou mais trabalhadores adoptarem um **Programa de Cumprimento Normativo** que inclua os seguintes instrumentos:

- (i) O presente Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infracções Conexas;
- (ii) O Código de Conduta Anticorrupção;
- (iii) Um programa de formação; e
- (iv) Um canal de denúncias.

É assim que surge o presente **Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infracções Conexas** (“**PPR**”), que se aplica a todos os trabalhadores e prestadores de serviços da **META** e procura dar resposta aos normativos do RGPC, com vista a:

- Identificar, analisar e classificar os riscos de actos de corrupção e infracções conexas a que a organização está exposta, garantido uma actuação firme e rigorosa sobre quaisquer suspeitas deste tipo de crimes;
- Desenvolver actividades de controlo e mitigação dos riscos identificados, nomeadamente a identificação e implementação de medidas preventivas

e correctivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o grau de impacto dos riscos;

- Aumentar a consciencialização e formação dos colaboradores;
- Monitorizar a execução do PPR com a periodicidade legalmente prevista, ou sempre que se verifiquem alterações que justifiquem a sua revisão.

II. CARACTERIZAÇÃO

A. PROPÓSITO E CULTURA INSTITUCIONAL

A **META** é uma sociedade comercial por quotas que tem como actividades principais:

- a) A prestação de serviços de recrutamento, consultoria e selecção em regime de outsourcing;
- b) A prestação de serviços de consultoria, orientação e assistência operacional às empresas nas áreas da informática e tecnologias de informação, bem como processos de consultoria e desenvolvimento em todos os ramos na área da gestão de negócios e no sector empresarial;
- c) O desenvolvimento de actividades na área da programação informática assim como em todas as áreas relacionadas com as tecnologias de informação e informática, acrescido de formação em todos os sectores e desenvolvimento de produtos, conceitos e marcas.

A **META** compromete-se a desenvolver a sua actividade em observância de um conjunto dos mais elevados e robustos padrões éticos e profissionais, em cumprimento das leis e regulamentos em vigor, e de acordo com os seguintes princípios fundamentais da organização:

1. **Independência:** os trabalhadores e os prestadores de serviços da **META** desempenham as suas funções com imparcialidade e isenção.
2. **Legalidade:** os trabalhadores e prestadores de serviços da **META** actuam e baseiam o seu desempenho profissional com base em critérios legais e objectivos, em total respeito pelo quadro legal e constitucional em vigor.
3. **Integridade:** os trabalhadores e prestadores de serviços da **META** exercem as suas funções com honestidade, lealdade, boa-fé, com foco na criação de um impacto positivo nos colegas, clientes e sociedade.
4. **Rigor:** os trabalhadores e prestadores de serviços da **META** exercem as suas funções de forma diligente, tempestiva e tecnicamente adequada através das melhores práticas e de parâmetros de elevada qualidade.

B. ESTRUTURA ORGÂNICA

A estrutura orgânica da **META** é formada por unidades de operação e unidades de suporte, que trabalham em cooperação na prossecução do escopo social.

As unidades operacionais são as seguintes:

- Gerência
- Head of Strategy & Operations
 - Business Department
 - Recruitment Department

As unidades de suporte são as seguintes:

- People & Culture Department
- Finance Department
- Legal Department
- Marketing Department
- IT Department

A estrutura organizacional da **META** baseia-se numa demarcação coerente, clara e objectiva das linhas de reporte e autonomia, das competências e atribuições de cada área, bem como do grau e âmbito de cooperação entre si.

Para além disso, a organização interna da **META** institui uma segregação de funções definida e adequada, assegurando que quaisquer situações de potenciais conflitos de interesses são identificadas antecipadamente, minimizadas e sujeitas a uma monitorização cuidadosa e independente.

III. A PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO E INFRACÇÕES CONEXAS NA META

A. O CONCEITO DE CORRUPÇÃO E DE INFRACÇÕES CONEXAS

Apesar de o conceito de corrupção não ser consensual nem uniforme em relação a todos os países, é pacificamente aceite que estas condutas se caracterizam pela subversão ou aproveitamento de uma função ou poder para benefício de um terceiro, mediante o recebimento de uma determinada de vantagem, pecuniária ou não.

O ordenamento jurídico português contém, no Código Penal, uma série de disposições que concretizam as várias modalidades de corrupção passíveis de serem praticadas por agentes públicos, desde logo nos artigos 373.º e 374.º. Contudo, este ilícito encontra-se igualmente tipificado e desenvolvido na Lei n.º 20/2008, de 21 de Abril, que concretiza a sua previsão nos casos em que ocorre no âmbito do sector privado, em sentido activo ou passivo.

Paralelamente, existem outras condutas que, de forma mais abrangente, se inserem numa categoria análoga à da corrupção, e que são igualmente criminalizadas – as infracções conexas.

No **ANEXO II** apresentamos um quadro com os conceitos e normativos legais que concretizam os ilícitos vindos de desrever.

B. METODOLOGIA DE IDENTIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO DE RISCO

O processo instituído para a identificação, análise e classificação dos riscos e das situações que podem expor a **META** a actos de corrupção e infracções conexas, bem como outros riscos operacionais, encontra-se alinhado com os critérios fixados no RGPC. A metodologia adoptada neste Plano comprehende, por isso, um processo de identificação, avaliação e recomendação/execução de medidas correctivas, bem como a respectiva monitorização e reporte.

- 1. Identificação dos riscos:** execução de um estudo aprofundado e exaustivo das áreas, departamentos e actividades da **META**, bem como do respectivo contexto, com o objectivo de identificar e destacar as competências, responsabilidades e atribuições que podem promover situações que possam consubstanciar riscos concretos da prática de crimes de corrupção e infracções conexas.
- 2. Avaliação e classificação dos riscos:** num segundo plano, será feito um diagnóstico que relaciona a probabilidade de ocorrência de situações que configuram riscos da prática de crimes de corrupção e infracções conexas com um indicador de impacto previsível de ocorrência. O desenho da análise de probabilidade e de impacto é feito da seguinte forma:
 - a.** O indicador *probabilidade de ocorrência do risco* associa-se sobretudo à existência de medidas preventivas e ao histórico da sua eficácia e pode ser aferido segundo uma escala com três posições: baixa, média e alta.
 - i. Alto:** o evento pode ocorrer de forma regular e/ou com reduzida possibilidade de prevenção ou remediação, mesmo que inclua acções de controlo adicionais, mas requer medidas correctivas adicionais relativamente às que já existiam;
 - ii. Médio:** o evento pode ocorrer esporadicamente e/ou com possibilidade de prevenção ou remediação, sendo que a prevenção adequada do risco pode requerer e justificar medidas preventivas adicionais relativamente às que já existiam;

- iii. **Baixo:** quando não é provável que o evento ocorra ou quando ocorre acontece em circunstâncias excepcionais, podendo ser prevenido ou remediado com os controlos em vigor.
- b. O indicador *impacto previsível da ocorrência de risco* associa-se aos possíveis efeitos decorrentes da concretização dos actos que se pretendem prevenir e pode ser igualmente aferido segundo uma escala com três posições: baixo, médio e alto:
 - i. **Alto:** a ocorrência do risco traduz-se num prejuízo muito significativo da reputação da META, uma violação do Código de Conduta Anticorrupção ou outra consequência com custos significativos, que afecte a missão, os valores, os objectivos, as oportunidades de negócio e a actividade operacional;
 - ii. **Médio:** traduz-se num impacto interno, com implicações no plano processual e produtivo da META ou no desempenho das actividades operacionais e dos objectivos estratégicos;
 - iii. **Baixo:** quando a ocorrência do risco não tem potencial para provar impacto na reputação da META, ou no desempenho das actividades operacionais e objectivos estratégicos.

Grau de risco (GR)		Probabilidade de Ocorrência (PO)		
		Baixa	Média	Alta
Impacto Previsível (IP)	Baixo	Mínimo	Fraco	Moderado
	Médio	Fraco	Moderado	Elevado
	Alto	Moderado	Elevado	Máximo

- 3. **Definição de respostas:** uma vez avaliados os riscos passar-se-á à definição de respostas adequadas aos mesmos, que se traduzirão em medidas preventivas e correctivas delineadas por forma a garantir que a META não fica exposta a riscos. São quatro as estratégias possíveis:
 - a. **Eliminar o risco:** deixar de executar as actividades que possam ter risco, devendo ser a opção tomada quando as formas de mitigar o risco não são benéficas em relação ao seu custo, e a actividade não está alinhada com os objectivos da META.

- b. **Transferir o risco:** actividades e medidas desenvolvidas para transferir para um terceiro a responsabilidade por gerir o risco, podendo consistir, por exemplo, na contratação de um seguro.
- c. **Mitigar o risco:** actividades e medidas desenhadas para reduzir a probabilidade do risco ocorrer e/ou minimizar o seu impacto.
- d. **Aceitar o risco:** assumir as possíveis perdas que poderão advir da ocorrência do risco. A aceitação pode ser uma estratégia viável, nomeadamente para riscos que originam uma menor exposição, para os quais os custos de mitigação/transferência seriam superiores aos custos associados às possíveis perdas.

Na sequência do supra exposto, e como resultado da identificação e avaliação dos riscos, a **META** elaborou a matriz de risco constante do **ANEXO I**, onde:

- a) Estão elencados os riscos identificados nas áreas de actividade da **META** com exposição aos riscos de corrupção e infracções conexas;
- b) É analisada a probabilidade de ocorrência, o impacto previsível e o grau de risco de cada um dos riscos identificados;
- c) São identificadas as medidas preventivas e de controlo associadas à mitigação de cada risco.

C. MECANISMOS DE CONTROLO

A **META** dispõe de um conjunto de controlos transversais, maioritariamente preventivos, aplicáveis a todos a organização, designadamente:

- **Código de Conduta Anticorrupção:** descreve o propósito, os valores e as directrizes que regem a actividade da **META**, bem como o conjunto de práticas censuradas quer a nível interno, quer por parte de todos os terceiros com quem se relaciona e os mecanismos de gestão de conflitos de interesses.
- **Canal de denúncias:** portal de denúncias de actos de corrupção e infracções conexas, criado nos termos do art. 8.º do RGPC.
- **Procedimento de aceitação de clientes (KYC – Know Your Client):** que obriga a **META** a deter um conjunto de informação sobre os seus clientes e realize um conjunto de diligências que permita aferir a reputação e idoneidade das entidades com quem se relaciona.
- **Plano de formação interno:** plano de formação nos termos do art. 9.º do RGPC, ministrado a todos os dirigentes e trabalhadores, com vista a que estes conheçam e compreendam as políticas e procedimentos de prevenção da corrupção e infracções conexas implementados.

D. PUBLICIDADE, ACOMPANHAMENTO, AVALIAÇÃO E MONITORIZAÇÃO

A Gerência da **META** nomeou um Responsável pelo Cumprimento Normativo com vista à monitorização e controlo da aplicação do Programa de Cumprimento Normativo, bem como da sua revisão e divulgação. Com efeito, este PPR não se esgota com a sua elaboração, carecendo de um acompanhamento e controlo periódicos, que garantam a sua adequada implementação e a eficácia e efectividade das medidas de prevenção e de mitigação propostas.

Nos termos das alíneas a) e b) do n.º 4 do art. 6.º do RGPC, a execução do PPR está sujeita aos seguintes controlos:

- a)** Elaboração de um relatório de avaliação intercalar nas situações identificadas de risco elevado ou máximo;
- b)** Elaboração de um relatório de avaliação anual, contendo nomeadamente a quantificação do grau de implementação das medidas preventivas e correctivas identificadas, bem como a previsão da sua implementação.

O PPR será divulgado aos trabalhadores da **META** através de sítio próprio na Intranet e na sua página oficial na Internet, no prazo de 10 dias contados desde a implementação e respectivas revisões ou elaboração.

Além disso, o PPR será revisto a cada três anos ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária da **META** que justifique a revisão dos riscos e das situações que possam expor a entidade a actos de corrupção e infracções conexas ou das medidas preventivas e correctivas que permitem mitigar os mesmos.

Paralelamente, tanto o PPR como os respectivos relatórios de avaliação intercalar e anual serão publicados no site oficial e na intranet da **META**, permitindo o acesso da informação a todos os *stakeholders*.

ANEXO I

MATRIZ DE RISCO E CONTROLOS

Actividades	Riscos Potenciais	Avaliação			Medidas de Prevenção
		PO	IP	GR	
<i>Business Department – Actividade comercial</i>					
Angariação Comercial	Ausência de independência na decisão de angariação de clientes	Baixa	Baixo	Mínimo	<ul style="list-style-type: none"> Aplicação e cumprimento de política de gestão de conflitos de interesse
	Estabelecimento de relações comerciais com clientes de idoneidade duvidosa; associados a investigações ou decisões judiciais relacionadas com crimes de corrupção ou infracções diversas; alvo de sanções governamentais; cujos accionistas, administradores, beneficiários efectivos e intervenientes chave são PEP.	Baixa	Alto	Moderado	<ul style="list-style-type: none"> Realização de procedimentos de <i>Know Your Customer</i> (KYC) em momento prévio à aceitação de novos clientes
	Aceitação de favorecimento por parte de entidades externas em troca de concessão de vantagem/benefício para o próprio ou terceiro.	Baixa	Médio	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> Segregação de funções entre as áreas que identificam as necessidades do negócio, as que realizam o processo de negociação e aquisição
Elaboração e formalização de contratos com clientes	Elaboração e formalização de contratos com condições menos favoráveis para vantagem/benefício próprio ou para terceiro	Baixa	Médio	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> Utilização de minutas base de contratos elaborados com o departamento jurídico Revisão de contratos por parte do departamento jurídico
Definição de preços e condições a	Atribuição de descontos injustificados a	Baixa	Baixo	Mínimo	<ul style="list-style-type: none"> Participação de vários intervenientes no

praticar com clientes	clientes em troca de benefícios para o próprio ou terceiro				<p>processo de negociação e formalização de contratos</p> <ul style="list-style-type: none"> Definição de rentabilidades mínimas por projecto que requerem aprovação independente para serem ultrapassadas Revisão de contratos por parte do departamento jurídico
	Negociação e adjudicação de propostas comerciais com clientes pouco vantajosas e/ou com prejuízo directo para a META em troca de benefícios para o próprio ou terceiro	Baixa	Baixo	Mínimo	<ul style="list-style-type: none"> Participação de vários intervenientes no processo de negociação e formalização de contratos Revisão de contratos por parte do departamento jurídico

Finance Department – Compras

Contratação de fornecedores e subcontratação de terceiros	Aceitação de favorecimento por parte de entidades externas em troca de concessão de vantagem/benefício para o próprio ou terceiro	Baixa	Médio	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> Segregação de funções entre as áreas que identificam as necessidades do negócio, as que realizam o processo de negociação e aquisição Justificação superior da proposta de adjudicação
	Aquisição de bens ou serviços que excedem as necessidades reais ou com preços sobredimensionados em troca de concessão de vantagem/benefício para o próprio ou terceiro	Baixa	Médio	Fraco	
	Contratações ou subcontratações não aprovadas	Baixa	Baixo	Mínimo	
	Estabelecimento de preços e condições de pagamento e/ou	Baixa	Baixo	Mínimo	

	fornecimento que não são razoáveis e proporcionais aos produtos/serviços adquiridos				
	Elaboração e formalização de contratos com condições menos favoráveis para vantagem/benefício próprio ou para terceiro	Baixa	Baixo	Mínimo	<ul style="list-style-type: none"> Utilização de minutas base de contratos elaborados com o departamento jurídico Revisão de contratos por parte do departamento jurídico Justificação superior da proposta de adjudicação
	Recebimento de suborno/vantagem indevida para selecção, contratação e/ou favorecimento de um fornecedor em detrimento de outro	Baixa	Baixo	Mínimo	<ul style="list-style-type: none"> Segregação de funções entre as áreas que identificam as necessidades do negócio, as que realizam o processo de negociação e aquisição
	Registo de pedidos de compra em sistema	Aquisição de bens que não decorram de reais necessidades para benefícios alheios à organização	Baixa	Baixo	Mínimo
Finance Department – Contabilidade e Tesouraria					
Facturação de serviços	Facturação de um serviço fictício ou acima/abaixo do estabelecido em troca de vantagem indevida ou apropriação indevida de reembolso	Baixa	Baixo	Mínimo	<ul style="list-style-type: none"> Segregação de funções entre as equipas que parametrizam as condições de facturação em sistema e as que facturam A emissão de facturas e notas de crédito/débito encontra-se restrita em sistema por meio de perfis e controlo de acessos
	Emissão de notas de crédito e realização de reembolsos não fundamentados	Baixa	Baixo	Mínimo	

Validação e reembolso de despesas apresentadas por colaboradores	Aprovação de despesas incorridas por colaboradores não documentadas, não enquadradas na actividade da META e/ou cujo montante não seja apropriado tendo em conta a natureza da despesas	Baixa	Baixo	Mínimo	<ul style="list-style-type: none"> Cumprimento de política de apresentação, aprovação e reembolso de despesas a colaboradores
Gestão de pagamentos e recebimentos	Pagamento de serviços fictícios, em prazos não justificados ou favoritismo a um fornecedor em troca de vantagem/benefício para o próprio ou terceiro	Baixa	Baixo	Mínimo	<ul style="list-style-type: none"> Segregação de funções entre as equipas que parametrizam as condições de facturação em sistema e as que facturam A emissão de facturas e notas de crédito/débito encontra-se restrita em sistema por meio de perfis e controlo de acessos
	Adulteração dos registos contabilísticos em troca de vantagem/benefício para o próprio ou terceiro	Baixa	Baixo	Mínimo	<ul style="list-style-type: none"> Registo automático de actividade de anulação de facturas ou emissão de notas de crédito e do utilizador que realizou o movimento
	Facturação de um serviço fictício acima/abaixo do estabelecido em troca de vantagem/benefício para o próprio ou terceiro	Baixa	Baixo	Mínimo	<ul style="list-style-type: none"> Revisão mensal das contas por Técnico Oficial de Contas certificado da empresa Conciliação mensal automática das contas bancárias pelo sistema de gestão financeiro e análise de eventuais diferenças
	Anulação de facturas ou emissão indevida de notas de crédito em troca de vantagem/benefício para o próprio ou terceiro	Baixa	Baixo	Mínimo	
<i>IT Department</i>					
Gestão e atribuição de acessos aos sistemas de TI	Incorrecta parametrização dos acessos, tendo em conta as funções	Baixo	Médio	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> Cumprimento de Regulamento de Acesso a Sistemas Registo de acessos

Recruitment Department					
Recrutamento de consultores	Favorecimento ou desfavorecimento indevido de candidatos em troca de vantagem/benefício para o próprio ou terceiro	Baixa	Baixo	Mínimo	<ul style="list-style-type: none"> Cumprimento de política de contratação de consultores, respeitando várias fases do processo de recrutamento
	Favorecimento ou desfavorecimento de candidatos em situação irregular em troca de vantagem/benefício para o próprio ou para terceiro	Baixo	Baixo	Mínimo	
People & Culture Department – Recursos Humanos					
Recrutamento e selecção de colaboradores	Favorecimento ou desfavorecimento indevido de candidatos em troca de vantagem/benefício para o próprio ou terceiro	Média	Baixo	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> Cumprimento de política de contratação de pessoal, respeitando várias fases do processo de recrutamento Segregação de funções entre as equipas de recrutamento e as equipas de elaboração de contratos Obrigatoriedade de utilização de minutas de contratos com cláusulas obrigatórias pré-aprovadas e, em caso de alteração, obtenção de aprovações
	Existência de vínculos com colaboradores sem formalização contratual e/ou cujas cláusulas contratuais sejam manipuladas em prejuízo para a META	Baixa	Baixo	Mínimo	
Processamento salarial	Adulteração da informação remuneratória e/ou benefícios em troca de vantagem/benefícios para o próprio ou terceiro	Baixa	Baixo	Mínimo	<ul style="list-style-type: none"> Segregação de funções entre as equipas responsáveis pelo cadastro dos colaboradores e dos respectivos

	<p>Atribuição (ou promessa de atribuição) de benefícios em troca de vantagem/benefício para o próprio ou terceiro</p> <p>Processamento salarial indevido por contrapartida de vantagem/benefício para o próprio ou terceiro</p>				<p>vencimentos na base de dados e a equipa que realiza o processamento salarial</p> <ul style="list-style-type: none"> • O processamento salarial é realizado por entidade externa • Restrição de acessos de consulta e edição do ficheiro de processamento salarial • Reconciliação do processamento salarial
Avaliação de desempenho	Favorecimento ou desfavorecimento indevido de colaboradores em troca de vantagem/benefício para o próprio ou terceiro	Baixa	Baixo	Mínimo	<ul style="list-style-type: none"> • Ponderação de diversos critérios na avaliação de desempenho dos colaboradores
<i>Legal Department – Jurídico</i>					
Elaboração de documentos e emissão de pareceres	Favorecimento indevido de entidades terceiras em troca de vantagem/benefício para o próprio ou terceiro	Baixa	Baixo	Mínimo	<ul style="list-style-type: none"> • Segregação de funções entre as equipas interessadas e a equipa que elabora documentos e emite pareceres • Participação de vários intervenientes no processo de negociação e formalização de contratos • Tomada de decisões por parte da Gerência e pelo Head of Strategy & Operations
<i>Transversais</i>					

Atribuição e/ou recebimento de brindes e ofertas a/de terceiros	Oferta ou recebimento de presentes ou benefícios similares, gratificações, remunerações, comissões, viagens, alojamentos, privilégios ou qualquer outro tipo de incentivo ou vantagem patrimonial ou não, susceptíveis de condicionar a imparcialidade das funções desempenhadas	Baixa	Médio	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> Implementação de procedimentos para oferta e/ou recebimento de presentes e hospitalidades
Gestão e tratamento de denúncias	Ausência de independência quanto à reacção, análise e tratamento das denúncias recebidas	Média	Médio	Moderado	<ul style="list-style-type: none"> Existência de um responsável pela gestão do canal de denúncias Documentação dos procedimentos relacionados com o canal de denúncias Existência de política de reporte de denúncias

ANEXO II

Enquadramento legal dos crimes de corrupção e infracções conexas referidos neste Código

TIPO LEGAL	DESCRIPAÇÃO PENAS	DIPLOMAS
Corrupção activa	<ul style="list-style-type: none"> 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, para a prática de acto ou omissão no exercício das suas funções, ainda que a acção ou omissão não implique a violação dos deveres do cargo. Punível com pena de prisão até 5 anos ou pena de multa até 360 dias (1.800 € - 180.000 €), no caso de pessoas singulares. A pessoa colectiva pode ser condenada ao pagamento de uma multa até 600 dias, entre 60.000 € e 6.000.000 €. 	Código Penal Art. 374.º
Corrupção passiva	<ul style="list-style-type: none"> O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer acto de omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação Punível com pena de prisão de 1 a 8 anos. 	Código Penal Art. 373.º
Recebimento indevido de vantagem	<ul style="list-style-type: none"> Quem, 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. Punível com pena de prisão até 5 anos ou pena de multa até 600 dias (3.000 € - 300.00 €) A pessoa colectiva pode ser condenada ao pagamento de uma multa até 360 dias, entre 36.000 € e 3.600.000 €. 	Código Penal Art. 372.º
Oferta indevida de vantagem	<ul style="list-style-type: none"> 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 que não lhe seja devida, no exercício das suas funções. Punível com pena de prisão até 5 anos ou pena de multa até 360 dias (1.800 € - 180.000 €), no caso de pessoas singulares. A pessoa colectiva pode ser condenada ao pagamento de uma multa até 360 dias, entre 36.000 € e 3.600.000 €. 	Código Penal Art. 372.º
Corrupção activa com prejuízo do comércio internacional	<ul style="list-style-type: none"> Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a funcionário, nacional ou estrangeiro ou de organização internacional, 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 ou outra vantagem indevida no comércio internacional. Punível com pena de prisão até 1 a 8 anos no caso de pessoas singulares. A pessoa colectiva pode ser condenada no pagamento de uma multa até 960 dias (96.000 € - 9.600.000 €). 	Lei n.º 20/2008, de 21 de Abril Art. 7.º
Corrupção passiva no sector privado	<ul style="list-style-type: none"> Quem, 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 sua promessa, 	Lei n.º 20/2008, de 21 de Abril

	<p>para um qualquer acto ou omissão que constitua violação dos seus deveres funcionais.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Punível com pena de prisão até 8 anos ou pena de multa até 600 dias (3.000 € - 300.000 €) no caso de pessoas singulares. • A pessoa colectiva pode ser condenada no pagamento de uma multa até 960 dias (96.000 € e 9.600.000 €). 	Art. 8.º
Corrupção activa no sector privado	<ul style="list-style-type: none"> • Quem, por si ou mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a trabalhador do sector privado, ou a terceiro com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial que lhe não seja devida, para a prática de um acto ou omissão que constitua violação dos seus deveres funcionais. • Punível com pena de prisão até 5 anos ou pena de multa até 600 dias (3.000 € - 300.000 €) no caso de pessoas singulares. • A pessoa colectiva pode ser condenada no pagamento de uma multa até 600 dias (60.000 € e 6.000.000 €). 	Lei n.º 20/2008, de 21 de Abril Art. 9.º
Tráfico de influência	<ul style="list-style-type: none"> • 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; ou quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas acima. • Punível com pena de prisão até 5 anos ou pena de multa até 240 dias (1.200 € - 120.000 €) no caso de pessoas singulares. • A pessoa colectiva pode ser condenada no pagamento de uma multa até 600 dias (60.000 € - 6.000.000 €). 	Código Penal Art. 335.º
Branqueamento	<ul style="list-style-type: none"> • Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou de transferência de vantagens obtidas, por si ou por terceiro, directa ou indirectamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita ou de evitar a perseguição criminal pelo(s) crime(s) cometido(s). • Punível com pena de prisão até 16 anos no caso de pessoas singulares. • A pessoa colectiva pode ser condenada no pagamento de uma multa até 1920 dias (192.000 € - 19.200.000 €). 	Código Penal Art. 368.º-A
Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção	<ul style="list-style-type: none"> • Quem obtiver subsídio ou subvenção: <ul style="list-style-type: none"> a) Fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexatas ou incompletas sobre si ou terceiros relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção; b) Omitindo informações sobre factos importantes para a sua concessão; c) Utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão obtido através de informações inexatas ou incompletas. • Punível com pena de prisão até 1 a 8 anos no caso de pessoas singulares. • A pessoa colectiva pode ser condenada no pagamento de uma multa até 960 dias (96.000 € - 9.600.000 €) ou a pena de dissolução. 	Decreto-Lei n.º 28/84 de 20 de Janeiro Art. 36.º
Fraude na obtenção de crédito	<ul style="list-style-type: none"> • Quem ao apresentar uma proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições de um crédito destinado a um estabelecimento ou empresa: 	Decreto-Lei n.º 28/84 de 20 de Janeiro Art. 38.º

	<ul style="list-style-type: none"> a) Prestar informações escritas inexactas ou incompletas destinadas a acreditar-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido; b) Utilizar documentos relativos à situação económica inexactos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens; 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 <ul style="list-style-type: none"> • Punível com pena de prisão até 5 anos ou pena de multa até 200 dias (1.000 € - 100.000 €) no caso de pessoas singulares. • A pessoa colectiva pode ser condenada no pagamento de uma multa até 600 dias (60.000 € - 6.000.000 €) ou a pena de dissolução. 	
Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado	<ul style="list-style-type: none"> • Quem utilizar prestações obtidas a título de subvenção, subsídio ou crédito bonificado para fins diferentes daqueles a que legalmente se destinam ou do previsto na linha de crédito determinada pela entidade legalmente competente. • Punível com pena de prisão até 6 anos ou pena de multa até 200 dias (1.000 € - 100.000 €) no caso de pessoas singulares. • A pessoa colectiva pode ser condenada no pagamento de uma multa até 720 dias (72.000 € - 7.200.000 €) ou a pena de dissolução. 	Decreto-Lei n.º 28/84 de 20 de Janeiro Art. 37.º