CÓDIGO DE CONDUTA

MTC.0048.03

SUMÁRIO

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA EMPRESARIAL MTC PEOPLE 2

APRESENTAÇÃO DA EMPRESA 4

MENSAGEM DO CEO 5

COMPROMISSOS DA MTC PEOPLE. 6

VALORES DA MTC PEOPLE 7

RESPEITO E DIVERSIDADE 8

ANTICORRUPÇÃO 10

CONFORMIDADE LEGAL 11

SEGURANÇA E SAÚDE DOS TRABALHADORES 14

PROTEÇÃO DE ATIVOS DA EMPRESA 15

RESPONSABILIDADE SOCIAL 16

SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL 17

DIREITOS DO TRABALHO 18

INOVAÇÃO 19

CONFORMIDADE E IMPLEMENTAÇÃO 20

PARCERIAS ENTIDADES LOCAIS 21

LEIS DA CONCORRÊNCIA 22

MARKETING E REDES SOCIAIS 24

BRINDES INSTITUCIONAIS 25

REGULAMENTO GERAL SOBRE A PROTEÇÃO DE DADOS (RGPD) 27

CANAIS DE DENÚNCIA 28

CÓDIGO DE CONDUTA
E ÉTICA EMPRESARIAL **MTC PEOPLE**

Na **MTC PEOPLE**, acreditamos firmemente na importância de conduzir os nossos negócios com os mais elevados padrões éticos e de integridade. Este Código de Conduta e Ética Empresarial estabelece os princípios fundamentais pelos quais todos os funcionários, diretores e partes interessadas devem se orientar ao representar a nossa empresa e conduzir negócios em nome desta.

Neste manual, abordamos a importância da sustentabilidade, segurança, respeito mútuo, transparência, inovação, e o reconhecimento dos esforços de cada trabalhador. Com um enfoque claro na responsabilidade ambiental, social e corporativa, visa não apenas o sucesso económico, mas também o bem-estar das futuras gerações e o desenvolvimento sustentável.

Este manual será revisto periodicamente para garantir a sua eficácia. Encorajamos os funcionários a darem feedback sobre o manual e as políticas, para garantir a sua relevância.

APRESENTAÇÃO
DA EMPRESA

Fundada em 2016, a **MTC People** é uma empresa especializada em Trabalho Temporário e Gestão de Recursos Humanos, oferecendo soluções que conectam talentos a empresas em diversos sectores de atividade. Com sede em Portugal, a nossa atuação estende-se amplamente por todo o território nacional e por França, onde gerimos uma parte significativa dos nossos trabalhadores temporários.

Valorizamos relações baseadas na confiança, responsabilidade e inovação, oferecendo suporte personalizado tanto às empresas como aos profissionais, assegurando um equilíbrio entre eficiência operacional e bem-estar dos trabalhadores. O nosso objetivo é contribuir para o desenvolvimento económico e social, conectando as necessidades do mercado com as aspirações individuais.

Este Código de Conduta reflete o compromisso da **MTC People** em operar com os mais elevados padrões éticos e de qualidade, promovendo o respeito, a inclusão e a sustentabilidade em todas as nossas atividades.

MENSAGEM DO CEO

"Mantendo-nos sempre fiéis aos valores humanos e às parcerias que nos ajudaram a crescer."

Na MTC People, acredito que o sucesso de uma empresa está nas pessoas que a constroem todos os dias. Desde a nossa fundação, temos trabalhado com dedicação para sermos mais do que um elo entre trabalhadores e empresas – queremos ser um parceiro de confiança, que contribui para o crescimento profissional, pessoal e organizacional.

Para mim, é essencial que a MTC People se destaque não apenas pela qualidade dos seus serviços, mas também pelos valores que defendemos: respeito, integridade e compromisso com todos os que confiam em nós. Este Código de Conduta reflete a forma como encaramos a nossa responsabilidade, assegurando que cada decisão e cada acão são guiadas pela ética e pela vontade de fazer a diferença.
Peço a todos, desde os trabalhadores temporários até às equipas internas e parceiros, que adotem estes princípios como parte integrante do seu dia a dia. Juntos, continuaremos a criar oportunidades, superar desafios e construir relações sólidas e duradouras que beneficiem tanto os indivíduos como as organizações com quem colaboramos.

A MTC People é mais do que uma empresa – é um reflexo do compromisso, da paixão e da ousadia de todos os que fazem parte dela. Conto convosco para continuarmos a crescer com propósito e impacto.

Daniela Gonçalves
CEO
MTC PEOPLE

RESPEITO E **DIVERSIDADE**

Valorizamos a diversidade na nossa empresa e comprometemo-nos a criar um ambiente de trabalho inclusivo, respeitoso e livre de discriminação com base em raça, género, religião, orientação sexual, nacionalidade, idade, deficiência ou qualquer outra característica protegida por lei.

COMPROMISSOS DA MTC PEOPLE

Ética no Recrutamento e Seleção
• Realizamos processos seletivos baseados na transparência, igualdade e mérito.
• Respeitamos os direitos e a dignidade de todos os candidatos, assegurando tratamento justo.

Diversidade e Inclusão
• Garantimos oportunidades iguais, combatendo qualquer forma de discriminação.
• Incentivamos a inclusão de pessoas de diferentes origens, promovendo um ambiente de trabalho respeitoso.

Cumprimento das Leis Trabalhistas
• Atuamos em conformidade com a legislação laboral local e internacional, assegurando os direitos de trabalhadores temporários e permanentes.
• Realizamos auditorias regulares para garantir conformidade.

Saúde e Segurança no Trabalho
• Promovemos ambientes de trabalho seguros, tanto para os trabalhadores temporários como para os permanentes.
• Realizamos inspeções e fornecemos formação contínua sobre segurança ocupacional.

Relacionamento com Clientes e Trabalhadores Temporários
• Mantemos uma comunicação clara, ética e respeitosa com todos os envolvidos.
• Atendemos às necessidades de clientes e trabalhadores, promovendo relações de longo prazo baseadas na confiança.

VALORES MTC PEOPLE

Somos caracterizados pelo investimento contínuo no crescimento sustentável. A nossa conduta é o compromisso com os mais elevados padrões éticos e orientada por oito valores fundamentais:

SEGURANÇA

Para nós a segurança é primordial. Valorizamos tanto a cultura organizacional quanto as pessoas, enquanto mantemos um crescimento sustentável e rigoroso em termos de processos e normas de prevenção. Colocamos a saúde e a segurança dos nossos trabalhadores em posição de máxima prioridade.

LEALDADE E COOPERAÇÃO

Incentivamos a solidariedade nas nossas equipas internas e com os nossos clientes, fundamentando a nossa atuação na amizade, transparência e eficiência. Reconhecemos que esses valores são essenciais para o desenvolvimento de relações duradouras e para a realização eficaz do nosso trabalho.

SUSTENTABILIDADE

Reconhecemos a importância vital do desenvolvimento de estratégias e iniciativas voltadas para o bem-estar social e a preservação ambiental. Investimos consistentemente em sistemas de eficiência energética para captar e armazenar energia, promovendo assim a autonomia necessária nessa esfera crucial.

UNIÃO E TRABALHO DE EQUIPA

Promovemos a diversidade e a participação numa atmosfera de diálogo aberto, trabalho e colaboração, onde todas as pessoas prezem, honrem e escutem os pontos de vista de cada um, tendo como principal e maior objetivo, alcançar em equipa, resultados que nunca poderiam ser alcançados sozinhos.

MELHORIA CONTÍNUA

Comprometemo-nos a promover eficazmente um padrão elevado de qualidade, superando as expectativas dos nossos clientes e garantindo sua total satisfação através da entrega consistente de resultados excecionais.

APRENDIZAGEM CONTÍNUA

Apoiamos um ambiente que incentive os trabalhadores a desenvolver, aperfeiçoar e a compartilhar conhecimentos.

AMBIÇÃO

Demonstramos um compromisso inequívoco com a excelência e a criação de valor para a nossa empresa, operando com profissionalismo e cultivando relacionamentos cordiais e colaborativos com os nossos clientes e fornecedores.

LIDERANÇA

Esta é estabelecida através de bons exemplos, valorizando aqueles que se preocupam em formar novos líderes, realizando de forma consistente as funções de delegação de responsabilidades e a cobrança de resultados, tendo nestas ações a função explícita de instruir e ensinar.

ANTICORRUPÇÃO

Exigimos que todos os funcionários atuem com integridade em todas as interações comerciais e profissionais. Não toleramos práticas desonestas, fraudes, corrupção ou qualquer forma de comportamento antiético.

1 - Violações das normas anticorrupção Serão tratadas com seriedade e podem resultar em medidas disciplinares, nos termos previstos no Código do Trabalho, podendo ser aplicadas as sanções infra descriminadas: que se demonstrem proporcionais à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, sem prejuízo de outras que se encontrem previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho:

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 e ou compensação. Sem prejuízo do referido, quando o incumprimento se traduzir na prática de um crime, o autor da sua prática poderá incorrer em responsabilidade criminal cujas sanções se encontram previstas no anexo I ao presente Código de Conduta.

INTEGRIDADE E ÉTICA: Cumprimos rigorosamente com todas as leis e regulamentos anticorrupção em todas as nossas operações.

TRANSPARÊNCIA: Mantemos práticas transparentes em todas as nossas transações comerciais e relacionamentos com clientes, fornecedores e parceiros.

LEI DE BRANQUEAMENTO DE CAPITAIS E FINANCIAMENTO DO TERRORISMO: estabelecemos medidas para prevenir e combater o branqueamento de capitais e o financiamento do terrorismo, incluindo a obrigação de reportar transações suspeitas.

PROIBIÇÃO DE SUBORNO E CORRUPÇÃO: É expressamente proibido oferecer, prometer, dar, solicitar ou aceitar qualquer forma de suborno ou vantagem indevida em conexão com as operações da empresa. Isso inclui subornar funcionários públicos, parceiros de negócios, clientes ou qualquer outra pessoa em troca de benefícios comerciais.

CONFLITO DE INTERESSES: Todos os funcionários devem evitar situações que possam resultar em conflito de interesses entre os seus interesses pessoais e os interesses da empresa. Se surgir um conflito de interesses, os funcionários devem relatar a situação ao seu supervisor ou ao departamento de recursos humanos para avaliação e resolução apropriada.

TRANSPARÊNCIA FINANCEIRA: Todos os registos financeiros devem ser mantidos de forma precisa, completa e transparente. Os funcionários devem cumprir todas as políticas e procedimentos relacionados à contabilidade e relatórios financeiros da empresa, e devem abster-se de participar em atividades financeiras ilícitas, como lavagem de dinheiro.

DUE DILIGENCE EM PARCEIROS DE NEGÓCIOS: Antes de iniciarmos as parcerias com os fornecedores, clientes, agentes ou outros parceiros de negócios, os nossos funcionários devem respeitar o procedimento de "due diligence" para avaliar o risco de envolvimento em atividades corruptas. Isso pode incluir verificações de antecedentes, avaliação da reputação e revisão dos processos de conformidade do parceiro.

DENÚNCIA DE IRREGULARIDADES: A empresa incentiva a denúncia de qualquer atividade suspeita de corrupção, suborno ou outras violações do Código de Conduta e Ética Empresarial. Os funcionários podem relatar todos os tipos preocupações através dos canais de denúncia estabelecidos pela empresa, com garantia de confidencialidade e proteção contra uma possível retaliação.

FORMAÇÃO EM ANTICORRUPÇÃO: A empresa dispõe de formação regular no tema da anticorrupção para todos os funcionários, abordando questões como leis e regulamentações anticorrupção relevantes, políticas internas da empresa e procedimentos de denúncia de irregularidades. Todos os funcionários devem participar nas formações e estarem cientes das suas responsabilidades legais e éticas.

CONFORMIDADE E MONITORIZAÇÃO: A empresa tem destacada uma equipa de conformidade para monitorizar a implementação e a eficácia das normas anticorrupção, e deverão ser tomadas medidas corretivas quando necessário. A conformidade com as normas anticorrupção será avaliada regularmente, e relatórios serão fornecidos regularmente à administração.

CONSEQUÊNCIAS POR VIOLAÇÕES: Violações das normas anticorrupção serão tratadas com seriedade e podem resultar em medidas disciplinares, incluindo demissão e, se necessário, ações legais. A empresa está comprometida em garantir a responsabilização por comportamento inadequado e proteger sua reputação e integridade.

REVISÃO E ATUALIZAÇÃO: Este manual será revisto periodicamente para garantir que esteja atualizado e alinhado com as leis e regulamentações anticorrupção em vigor. As atualizações serão comunicadas a todos os trabalhadores e incorporadas nas formações e políticas da empresa conforme necessário.

CONFORMIDADE **LEGAL**

Comprometemo-nos a cumprir todas as leis, regulamentos e normas aplicáveis em todas as operações comerciais. Todos os trabalhadores devem se familiarizar e obedecer às leis e regulamentos pertinentes ao seu trabalho.

SEGURANÇA E SAÚDE DOS TRABALHADORES

A segurança e o bem-estar de nossos trabalhadores são de máxima importância. Comprometemo-nos a fornecer um ambiente de trabalho seguro e saudável, bem como a promover práticas seguras em todas as operações.

Bem-Estar: Promovemos o bem-estar físico e mental dos nossos trabalhadores, oferecendo programas de saúde e segurança no trabalho, além de acesso a recursos de apoio.

Normas de segurança a seguir nas instalações:

- Formação em Segurança: Todos os trabalhadores têm formação adequada em segurança no trabalho, incluindo procedimentos de emergência, manuseamento de equipamentos e identificação de riscos.

- Utilização de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs): É fundamental que os trabalhadores usem EPIs apropriados, como capacetes, óculos de proteção, luvas, protetores auriculares e calçados de segurança, de acordo com os riscos específicos de cada tarefa.

- Manutenção Preventiva de Máquinas e Equipamentos: As máquinas e equipamentos são regularmente inspecionados e mantidos para garantir um funcionamento seguro e eficiente, isso inclui lubrificação, limpeza e reparos conforme necessário.

- Sinalização de Segurança: A sinalização é utilizada para alertar os trabalhadores sobre perigos potenciais, instruções de segurança e rotas de evacuação em caso de emergência.

- Controlo de Substâncias Perigosas: Produtos químicos perigosos devem ser armazenados, geridos e descartados de acordo com as regulamentações de segurança ocupacional. Isso inclui o uso adequado de etiquetas de advertência, fichas de segurança de materiais e ventilação adequadas.

- Prevenção de Incêndios: Medidas de prevenção de incêndios - utilização de extintores, mangueiras distribuídas em pontos estratégicos, e treino em evacuação de emergência.

SEGURANÇA E SAÚDE DOS TRABALHADORES

- Ergonomia: Os postos de trabalho foram ajustados de forma ergonómica para minimizar o risco de lesões musculoesqueléticas e fadiga relacionada ao trabalho. Isso inclui ajustes de altura de mesas de trabalho, cadeiras e ferramentas ergonómicas.

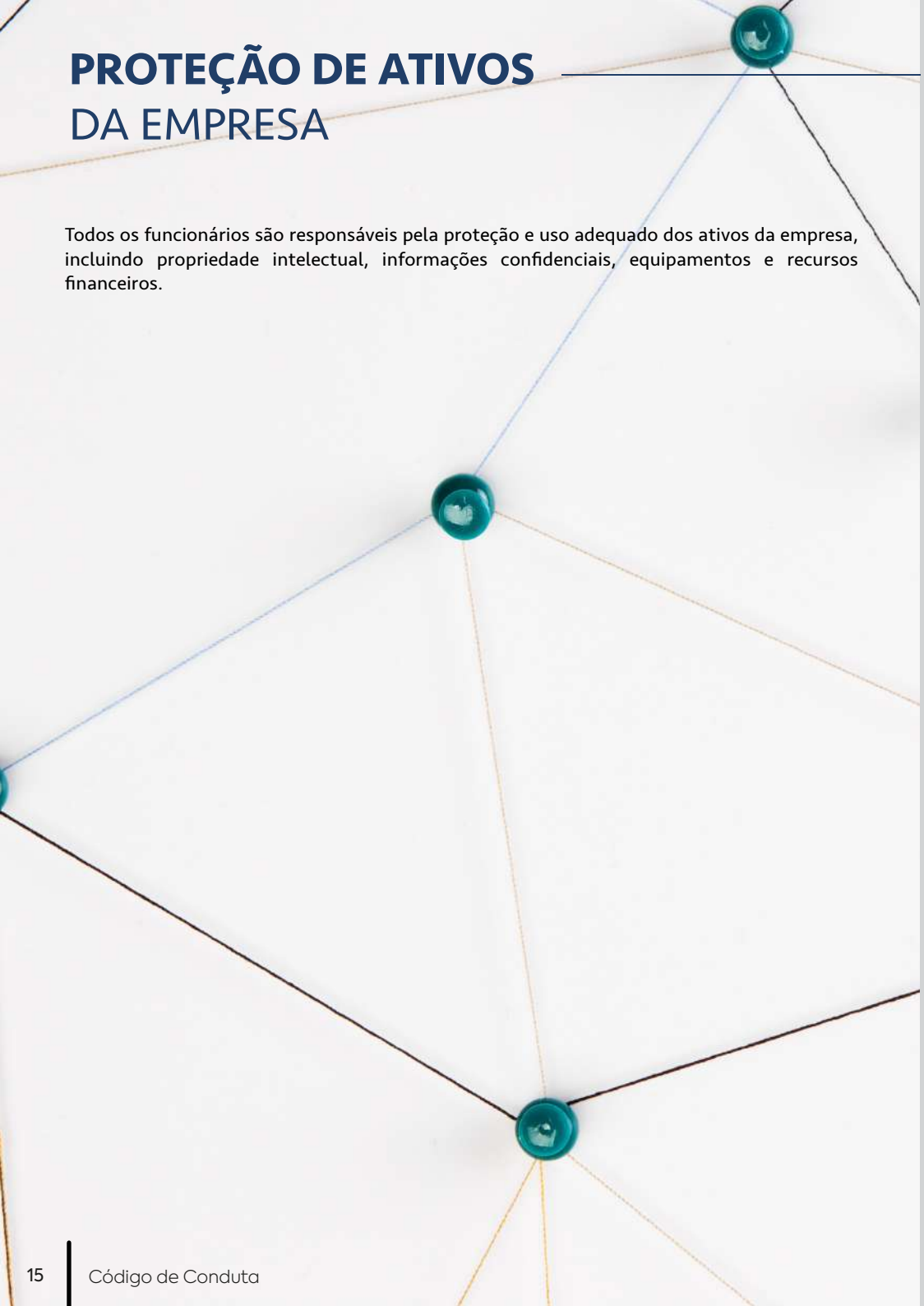
- Controlo de Energias Perigosas (Bloqueio/paragem de Fontes de Energia): Procedimentos de bloqueio e travagem são seguidos rigorosamente ao realizar manutenção ou reparos em máquinas para evitar o acionamento acidental de energia.

- Comunicação de Segurança: Os procedimentos de segurança são claramente comunicados a todos os trabalhadores, e os canais de comunicação estão abertos para relatar preocupações ou incidentes de segurança.

- Cultura de Segurança: Promovemos uma cultura de segurança no local de trabalho, incentivando os funcionários a identificar e relatar riscos, participar na formação e seguir procedimentos de segurança estabelecidos.

PROTEÇÃO DE ATIVOS DA EMPRESA

Todos os funcionários são responsáveis pela proteção e uso adequado dos ativos da empresa, incluindo propriedade intelectual, informações confidenciais, equipamentos e recursos financeiros.



RESPONSABILIDADE SOCIAL

• **Integração na comunidade:** Comprometemo-nos a contribuir positivamente para as comunidades em que operamos, através de iniciativas de apoio social e investimento comunitário. Na nossa empresa, assumimos o compromisso com a responsabilidade social através do apoio ativo às entidades desportivas locais, promovendo o incentivo ao desporto, colaborando com Bancos Alimentares no combate à fome das pessoas mais desfavorecidas e realizando regularmente dádivas de sangue nas nossas instalações, contribuindo assim para o bem-estar da comunidade e a solidariedade.

• **Diversidade e Inclusão:** Promovemos um ambiente de trabalho inclusivo, onde todas as pessoas são valorizadas independentemente de sua origem, raça, género, orientação sexual ou habilidades.

• **Voluntariado Corporativo:** Encorajamos e apoiamos os nossos funcionários a participarem de atividades de voluntariado que beneficiem a sociedade.

SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL

• **Gestão Ambiental:** Comprometemo-nos a minimizar o impacto ambiental nas nossas operações, adotando práticas sustentáveis e utilizando recursos de forma eficiente.

• **Ecoeficiência:** Procuramos constantemente maneiras de melhorar a nossa eficiência energética, reduzir resíduos e promover a reciclagem em todas as áreas da nossa empresa.

• **Energia Sustentável para o Futuro:** Na vanguarda da revolução energética, a nossa empresa dispõe de soluções inovadoras para enfrentar os desafios contemporâneos de abastecimento e sustentabilidade. Combinando a eficiência dos painéis solares com a capacidade de armazenamento das baterias, estamos a moldar o futuro da energia de forma responsável e económica. Além de reduzir os custos de energia a longo prazo e promover a independência energética, os sistemas de energia solar com baterias de armazenamento oferecem maior segurança energética, especialmente em áreas propensas a cortes de energia. Além disso, ao adotar soluções sustentáveis, contribuímos para a preservação do meio ambiente e para a construção de um futuro mais verde e sustentável para as gerações futuras.

DIREITOS NO TRABALHO

• **Conformidade Legal:** Respeitamos e defendemos os direitos dos trabalhadores conforme estabelecido pelas leis e regulamentos nacionais e internacionais.

• **Condições de Trabalho Seguras e Justas:** Proporcionamos um ambiente de trabalho seguro, saudável e justo para todos os nossos funcionários, sem discriminação ou assédio de qualquer tipo.

INOVAÇÃO

• **Cultura de Inovação:** Fomentamos uma cultura organizacional que valoriza a criatividade, a evolução e a aprendizagem contínua.

• **Investimento em Pesquisa e Desenvolvimento:** Investimos em pesquisa e desenvolvimento para impulsionar a inovação dos nossos equipamentos, processos e serviços.

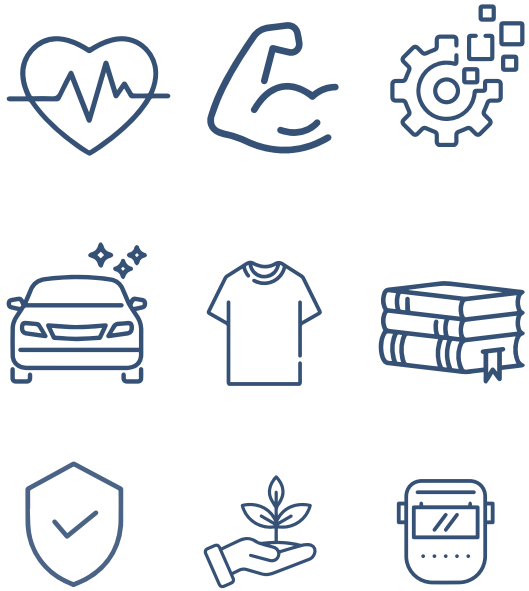
CONFORMIDADE E IMPLEMENTAÇÃO

• **Obediência Legal:** Comprometemo-nos a cumprir todas as leis e regulamentos relevantes em todas as áreas abordadas neste manual.

• **Responsabilidade Individual:** Cada funcionário é responsável por conhecer e aderir às políticas e diretrizes estabelecidas neste manual.

PARCERIAS
ENTIDADES LOCAIS

Na nossa empresa, estabelecemos parcerias estratégicas com entidades locais, com o intuito de garantir benefícios exclusivos para os nossos colaboradores, promovendo assim melhores condições de trabalho e bem-estar dentro da organização.



LEIS DA CONCORRÊNCIA

• Comprometemo-nos a competir no mercado de forma justa e ética, respeitando integralmente todas as leis e regulamentos de concorrência aplicáveis. Entendemos que uma concorrência leal é essencial para a inovação, a qualidade e a escolha dos consumidores, bem como para a saúde da economia em geral.

• Reconhecemos que o cumprimento das leis da concorrência é fundamental para proteger a integridade e a reputação da nossa empresa. Portanto, é proibido qualquer comportamento que possa ser interpretado como prática anticompetitiva, incluindo, mas não se limitando a, acordos de fixação de preços, divisão de mercados, boicote a fornecedores ou clientes e abuso de posição dominante no mercado.

• Incentivamos todos os colaboradores a familiarizarem-se com as leis da concorrência relevantes e a agirem em conformidade. Quaisquer dúvidas ou preocupações sobre a aplicação destas leis nas nossas atividades diárias devem ser imediatamente comunicadas à gestão ou ao departamento jurídico.

• Mantemos uma vigilância contínua para assegurar que as nossas práticas comerciais estão em conformidade com todas as leis da concorrência, reforçando o nosso compromisso com a ética, a integridade e a transparência em todas as nossas operações.

• Publicações nas Redes Sociais:
- Publicações/stories: Estabelecemos critérios para a criação, aprovação e agendamento dos "posts". Definimos temas relevantes, alinhados aos valores da empresa e interesses do público-alvo.

- Gestão de Interações: Criamos diretrizes para gerir os comentários, mensagens diretas e menções, incluindo tempo de resposta esperado, assim como a linguagem de comunicação.
- Monitorização e Análise: Implementamos rotinas de monitorização das redes sociais para avaliar o desempenho das publicações e a perceção da marca pelo público. Usamos essas informações para ajustar estratégias.

• Comunicação Interna:
- Canais de Comunicação: Utilizamos os canais de comunicação interna mais efetivos para informações sobre campanhas de marketing, iniciativas em redes sociais, parcerias, regras de segurança, etc (e-mail, centros de comunicação interna, sinalizações, entre outros)
- Feedback dos Funcionários: Encorajamos a participação dos funcionários na partilha de conteúdos relevantes e no fornecimento de feedback sobre as estratégias de marketing e redes sociais.

• Utilização do Logotipo e Nome da Marca:
- Diretrizes de Marca: Fornecemos orientações claras sobre a correta utilização do logotipo, nome da marca, código de cores e tipografia em qualquer material de comunicação, garantindo a consistência da imagem da marca.
- Aplicações Proibidas: Definimos o que é proibido em relação ao uso dos ativos da marca, para evitar diluição ou uso indevido.
- Manual de identidade: Temos o manual disponível, para todos efetuarem uma correta utilização das linhas a seguir da marca.

• Consentimento dos Trabalhadores para Utilização de Imagens:
- Consentimento: Garantimos o consentimento formal dos funcionários antes de utilizar suas imagens em materiais de marketing, incluindo fotos em eventos da empresa ou em "posts" nas redes sociais.
- Direitos de Imagem: Respeitamos os direitos de imagem dos trabalhadores, oferecendo opções para recusa e remoção de imagens, caso solicitado.

MARKETING
E REDES SOCIAIS

• Publicidade:
- Estratégias de Publicidade: Definimos as estratégias para publicidade online e offline, incluindo seleção de canais, público-alvo e mensagens-chave.
- Compliance e Ética: Asseguramos que todas as campanhas publicitárias estejam em conformidade com os regulamentos locais e internacionais, promovendo assim práticas éticas de publicidade.

• Feiras:
- Preparação e Participação: Estabelecemos procedimentos para a seleção, preparação e participação em feiras, incluindo design de stands, materiais promocionais e representação da empresa.
- Pós-evento: Implementamos estratégias de acompanhamento pós-evento para maximizar os contatos feitos durante as feiras.

• Diretrizes adicionais:
Compliance Legal: Asseguramos que todas as atividades de marketing e uso das redes sociais estejam em conformidade com as leis de proteção de dados, direitos de autores e outras regulamentações aplicáveis.
- Responsabilidade Social: Integramos os princípios de responsabilidade social nas campanhas de marketing, promovendo a sustentabilidade e a integração social.
- Promovemos uma cultura de comunicação aberta para receber feedback dos funcionários e partes interessadas, permitindo ajustes contínuos nas estratégias de marketing e redes sociais.

BRINDES **INSTITUCIONAIS**

A nossa empresa oferece brindes exclusivamente para fins de marketing, respeitando rigorosamente a política interna que proíbe expressamente a venda de qualquer tipo de brinde. Esta medida reflete o nosso compromisso com práticas éticas e transparentes em todas as nossas atividades comerciais.

REGULAMENTO GERAL SOBRE A PROTEÇÃO DE DADOS (RGPD)

DADOS PESSOAIS: A ***FALUAL GROUP*** mantém uma base de dados com o registo dos seus "stakeholders" composta apenas pelos dados pessoais fornecidos pelo próprio titular dos dados na altura do registo, sendo estes recolhidos e processados automaticamente. Em caso algum serão solicitados dados pessoais sobre a origem racial ou étnica, convicções religiosas ou filosóficas, opiniões políticas ou filiação sindical, relativos à saúde ou genéticos, relativos à vida ou orientação sexual e biométricos.

• **RECOLHA E TRATAMENTO:** Os dados pessoais que utilizamos variam de acordo com o produto e/ou serviço que estamos a oferecer, na medida do estritamente necessário, não incidindo sobre os dados de categorias especiais.

• **A FALUAL GROUP assegura:**
- Que o tratamento é efetuado apenas no âmbito das finalidades para as quais os mesmos foram recolhidos;
- Que a recolha, utilização e conservação é realizada apenas sobre os dados pessoais mínimos, necessários e suficientes para a finalidade respetiva;
- Que a conservação dos dados pessoais é efetuada apenas pelo período necessário para o cumprimento da finalidade do tratamento que lhe deu origem;
- Que não existe qualquer transmissão de dados pessoais para fins comerciais ou de publicidade;
- Que o tratamento dos dados pessoais é realizado para fins legalmente previstos.
- É condição de legitimidade de tratamento que o titular dos dados esteja devidamente informado da finalidade do tratamento a que serão sujeitos os seus dados pessoais.

• **TRANSFERÊNCIA DOS DADOS:** Caso possam ocorrer transferências de dados para países terceiros que não pertençam à União Europeia ou ao Espaço Económico Europeu, a ***FALUAL GROUP*** cumprirá com a lei, nomeadamente no que respeita à adequabilidade do país de destino no que respeita a proteção de dados pessoais e aos requisitos que são aplicáveis a estas transferências, não sendo transferidos dados pessoais para jurisdições que não ofereçam garantias de segurança e proteção.

REGULAMENTO GERAL SOBRE A PROTEÇÃO DE DADOS (RGPD)

• **PERÍODO DE CONSERVAÇÃO DOS SEUS DADOS PESSOAIS:** O período durante o qual os dados são armazenados e conservados varia de acordo com a finalidade para a qual a informação é tratada e de acordo com as obrigações e requisitos legais eventualmente aplicáveis, e que obriguem a conservar os dados por um período mínimo. Assim, e sempre que não exista uma obrigação legal especifica, os dados serão armazenados e conservados apenas pelo período mínimo necessário para as finalidades que motivaram a sua recolha ou o seu posterior tratamento, findo o qual os mesmos serão eliminados.

•**DIREITOS DO TITULAR DOS DADOS PESSOAIS:** O titular dos dados poderá, a todo o tempo, exercer os seguintes direitos:
- Direito de acesso – direito a solicitar uma cópia das informações que a FALUAL GROUP possui;
- Direito de retificação – direito de corrigir os dados que considere imprecisos ou incompletos;
- Direito de eliminação – em determinadas circunstâncias, enquanto utilizador pode pedir que os dados que temos sobre si sejam apagados de todos os nossos registos;
- Direito à restrição – quando determinadas condições se aplicam para ter o direito de restringir o processamento;
- Direito de portabilidade – direito de ter os seus dados transferidos para outra organização;
- Direito de oposição – direito de se opor a certos tipos de processamento.

• **AUTORIDADE DE CONTROLO:** Nos termos legais, o titular dos dados tem o direito de apresentar uma reclamação em matéria de proteção de dados pessoais à autoridade de controlo competente, a Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPD) www.cnpd.pt.

CANAIS DE **DENÚNCIA**

Dispõe de canais de denúncia interna de atos de corrupção e infrações conexas, nos termos da legislação aplicável, que permitem a apresentação e seguimentos seguros de denúncias, garantindo a confidencialidade da identidade ou o anonimato dos denunciantes.

No tratamento das denuncias é garantida a independência, imparcialidade, confidencialidade, a proteção de dados, o sigilo e a ausência de conflitos de interesses. A identidade do denunciante, bem como as informações que permitam deduzir a sua identidade são confidenciais e de acesso restrito aos responsáveis por receber ou dar seguimento às denúncias.

A identidade do denunciante só é divulgada em decorrência de obrigação legal ou de decisão judicial.

Se alguma circunstância fizer crer que existem violações da Lei ou deste Código de Conduta, essa preocupação deverá ser comunicada através dos mecanismos estabelecidos para o efeito, nomeadamente, através dos canais de denúncia interna da empresa. Os canais de denúncia podem ser utilizados através do acesso a plataforma informática destinada para o efeito , disponível em www.falualgroup.com.

Responsável pelo Cumprimento Normativo:
Marco Carvalho

ANEXO I

Tipificação legal dos crimes e de infrações conexas e correspondentes sanções criminais, nos termos dos artigos 3º e 7º do RGPC

. Corrupção

Código Penal

Artigo 373.º
Corrupção passiva

1 - O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer acto ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos.
2 - Se o acto ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

Artigo 374.º
Corrupção activa

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 o fim indicado no n.º 1 do artigo 373.º, é punido com pena de prisão de um a cinco anos.
2 - Se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º, o agente é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.
3 - A tentativa é punível.

Código de Justiça Militar

Artigo 37.º
Corrupção activa

1 - Aquele que, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a qualquer pessoa integrada ou ao serviço das Forças Armadas ou de outras forças militares, ou a terceiro com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial que lhe não seja devida, com o fim indicado no artigo anterior e de que resulte perigo para a segurança nacional, é punido com pena de prisão de 1 a 6 anos.
2 - Se o agente dos crimes referidos no número anterior for oficial de graduação superior à do militar a quem procurar corromper ou exercer sobre o mesmo funções de comando ou chefia, o limite mínimo da pena aplicável é agravado para o dobro.

Lei 50/2007, de 31 de agosto, regime de responsabilidade penal por comportamentos susceptíveis de afectar a verdade, a lealdade e a correcção da competição e do seu resultado na actividade desportiva.

Artigo 8.º
Corrupção passiva

O agente desportivo que, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, 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 destinados a alterar ou falsear o resultado de uma competição desportiva, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.

Artigo 9.º
Corrupção ativa

1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a agente desportivo, ou a terceiro com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, com o fim indicado no artigo anterior, é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos.
2 - A tentativa é punível.

Lei 20/2008, de 21 de abril, novo regime penal de corrupção no comércio internacional e no setor privado.

Artigo 7.º
Corrupção activa com prejuízo do comércio internacional

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.

Artigo 8.º
Corrupção passiva no sector privado

1 - O trabalhador do sector privado que, por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.

2 - Se o ato ou omissão previsto no número anterior for idóneo a causar uma

distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, o agente é punido com pena de prisão de um a oito anos.

Artigo 9.º
Corrupção activa no sector privado

1 - Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a pessoa prevista no artigo anterior, ou a terceiro com conhecimento daquela, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para prosseguir o fim aí indicado é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.
2 - Se a conduta prevista no número anterior 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.
3 - A tentativa é punível.

Recebimento e oferta indevidos de vantagem.

Código Penal

Artigo 372.º
Recebimento ou oferta indevidos de vantagem

1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.
2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.
3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.

Lei n.º 34/87, de 16 de julho, crimes de responsabilidade dos titulares de cargos políticos.

Artigo 16.º
Recebimento ou oferta indevidos de vantagem

1 - O titular de cargo político 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 de 1 a 5 anos.

2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a titular de cargo político, 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.
3 - O titular de cargo político que, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a outro titular de cargo político, a titular de alto cargo público ou a funcionário, ou a terceiro com conhecimento destes, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com as penas previstas no número anterior.
4 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.
Lei 50/2007, de 31 de agosto, regime de responsabilidade penal por comportamentos susceptíveis de afectar a verdade, a lealdade e a correcção da competição e do seu resultado na actividade desportiva.

Artigo 10.º-A
Oferta ou recebimento indevido de vantagem

1 - O agente desportivo que, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, direta ou indiretamente, no exercício das suas funções ou por causa delas, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, de agente que perante ele tenha tido, tenha ou possa vir a ter pretensão dependente do exercício dessas suas funções, é punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias.
2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a agente desportivo, 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 3 anos ou com pena de multa até 360 dias.
3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.

Peculato

Código Penal

Artigo 375.º
Peculato

1 - O funcionário que ilegitimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

2 - Se os valores ou objectos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.
3 - Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objectos referidos no n.º 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Artigo 376.º
Peculato de uso

1 - O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.
2 - Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afectado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

Lei n.º 34/87, de 16 de julho, crimes de responsabilidade dos titulares de cargos políticos.

Artigo 20.º
Peculato

1 - O titular de cargo político que no exercício das suas funções ilicitamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel, pública ou particular, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com prisão de três a oito anos e multa até 150 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.
2 - Se o infractor der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar quaisquer objectos referidos no número anterior, com a consciência de prejudicar ou poder prejudicar o Estado ou o seu proprietário, será punido com prisão de um a quatro anos e multa até 80 dias.

Participação económica em negócio.

Código Penal

Artigo 377.º
Participação económica em negócio

1 - O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos.
2 - O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de acto jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do acto, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.
3 - A pena prevista no número anterior é também aplicável ao funcionário que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.

Lei n.º 34/87, de 16 de julho, crimes de responsabilidade dos titulares de cargos políticos.

Artigo 23.º
Participação económica em negócio

1 - O titular de cargo político 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 cumpra, em razão das suas funções, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com prisão até 5 anos.
2 - O titular de cargo político que, por qualquer forma, receber vantagem patrimonial por efeito de um ato jurídico-civil relativo a interesses de que tenha, por força das suas funções, no momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, a administração ou a fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 150 dias.
3 - A pena prevista no número anterior é também aplicável ao titular de cargo político que receber, por qualquer forma, vantagem económica por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento de que, em razão das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que se não verifique prejuízo económico para a Fazenda Pública ou para os interesses que assim efetiva.

Concussão

Código Penal

Artigo 379.º
Concussão

1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.
2 - Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Abuso de poder

Código Penal

Artigo 382.º
Abuso de poder

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.

Lei n.º 34/87, de 16 de julho, crimes de responsabilidade dos titulares de cargos políticos.

Artigo 26.º
Abuso de poderes

1 - O titular de cargo político que abusar dos poderes ou violar os deveres inerentes às suas funções, com a intenção de obter, para si ou para terceiro, um benefício ilegítimo ou de causar um prejuízo a outrem, será punido com prisão de seis meses a três anos ou multa de 50 a 100 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.
2 - Incorre nas penas previstas no número anterior o titular de cargo político que efectuar fraudulentamente concessões ou celebrar contratos em benefício de terceiro ou em prejuízo do Estado.

Prevaricação

Código Penal

Artigo 369.º
Denegação de justiça e prevaricação

1 - O funcionário que, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contra-ordenação ou disciplinar, conscientemente e contra direito, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar acto 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.
2 - Se o facto for praticado com intenção de prejudicar ou beneficiar alguém, o funcionário é punido com pena de prisão até 5 anos.
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.
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.
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.

Artigo 370.º
Prevaricação de advogado ou de solicitador

1 - O advogado ou solicitador que intencionalmente prejudicar causa entregue ao seu patrocínio é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.
2 - Em igual pena incorre o advogado ou solicitador que, na mesma causa, advogar ou exercer solicitadoria relativamente a pessoas cujos interesses estejam em conflito, com intenção de actuar em benefício ou em prejuízo de alguma delas.

Lei n.º 34/87, de 16 de julho, crimes de responsabilidade dos titulares de cargos políticos.

Artigo 11.º
Prevaricação

O titular de cargo político que conscientemente conduzir ou decidir contra direito um processo em que intervenha no exercício das suas funções, com a intenção de por essa forma prejudicar ou beneficiar alguém, será punido com prisão de dois a oito anos.
2 - Em igual pena incorre o advogado ou solicitador que, na mesma causa, advogar ou exercer solicitadoria relativamente a pessoas cujos interesses estejam em conflito, com intenção de actuar em benefício ou em prejuízo de alguma delas.

Tráfico de influência

Lei 50/2007, de 31 de agosto, regime de responsabilidade penal por comportamentos susceptíveis de afectar a verdade, a lealdade e a correcção da competição e do seu resultado na actividade desportiva.

Artigo 10.º
Tráfico de influência

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 agente desportivo, com o fim de obter uma qualquer decisão destinada a alterar ou falsear o resultado de uma competição desportiva, é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.
2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a outra pessoa vantagem patrimonial ou não patrimonial, para o fim referido no número anterior, 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.
3 - É correspondentemente aplicável o disposto no artigo 13.º

Branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito.

Código Penal Artigo 3
68.º-A Branqueamento

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:
a) Lenocínio, abuso sexual de crianças ou de menores dependentes, ou pornografia de menores;
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;
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;
d) Associação criminosa;
e) Terrorismo;
f) Tráfico de estupefacientes e substâncias psicotrópicas;
g) Tráfico de armas;

h) Tráfico de pessoas, auxílio à imigração ilegal ou tráfico de órgãos ou tecidos humanos;
i) Danos contra a natureza, poluição, atividades perigosas para o ambiente, ou perigo relativo a animais ou vegetais;
j) Fraude fiscal ou fraude contra a segurança social;
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;
l) Abuso de informação privilegiada ou manipulação de mercado;
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.
2 - Consideram-se igualmente vantagens os bens obtidos através dos bens referidos no número anterior.
3 - Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal, é punido com pena de prisão até 12 anos.
4 - Na mesma pena incorre quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos.
5 - Incorre ainda na mesma pena quem, não sendo autor do facto ilícito típico de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade.
6 - A punição pelos crimes previstos nos n.os 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
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.
8 - A pena prevista nos n.os 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.
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.
10 - Verificados os requisitos previstos no número anterior, a pena pode ser especialmente atenuada se a reparação for parcial.

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.
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.

Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro, altera o regime em vigor em matéria de infrações antieconómicas e contra a saúde

Artigo 36.º
(Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção)

1 - Quem obtiver subsídio ou subvenção:
a) Fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexactas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção;
b) Omitindo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, 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 inexactas ou incompletas; será punido com prisão de 1 a 5 anos e multa de 50 a 150 dias.
2 - Nos casos particularmente graves, a pena será de prisão de 2 a 8 anos.
3 - Se os factos previstos neste artigo forem praticados em nome e no interesse de uma pessoa colectiva ou sociedade, exclusiva ou predominantemente constituídas para a sua prática, o tribunal, além da pena pecuniária, ordenará a sua dissolução.
4 - A sentença será publicada.
5 - Para os efeitos do disposto no n.º 2, consideram-se particularmente graves os casos em que o agente:
a) Obtém para si ou para terceiros uma subvenção ou subsídio de montante consideravelmente elevado ou utiliza documentos falsos;
b) Pratica o facto com abuso das suas funções ou poderes;
c) Obtém auxílio do titular de um cargo ou emprego público que abusa das suas funções ou poderes.
6 - Quem praticar os factos descritos nas alíneas a) e b) do n.º 1 com negligência será punido com prisão até 2 anos ou multa até 100 dias.
7 - O agente será isento de pena se:
a) Espontaneamente impedir a concessão da subvenção ou do subsídio;
b) No caso de não serem concedidos sem o seu concurso, ele se tiver esforçado espontânea e seriamente para impedir a sua concessão.
8 - Consideram-se importantes para a concessão de um subsídio ou subvenção os factos:
a) Declarados importantes pela lei ou entidade que concede o subsídio ou a subvenção;
b) De que dependa legalmente a autorização, concessão, reembolso, renovação ou manutenção de uma subvenção, subsídio ou vantagem daí resultante.

Artigo 37.º
(Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado)

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.
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.
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 consideravelmente elevados.
4 - Se os factos previstos neste artigo forem praticados reiteradamente em nome e no interesse de uma pessoa colectiva ou sociedade e o dano não tiver sido espontaneamente reparado, o tribunal ordenará a sua dissolução.
5 - A sentença será publicada.
b) Se, no caso de a prestação não ter sido entregue sem o seu concurso, se tiver esforçado com anterioridade séria e espontaneamente para impedir a entrega.
5 - A sentença será publicada.

Rua do poente nº142
4785-509 Trofa, Porto,
Portugal

+351 223 198 129

geral@mtcpeople.com

www.mtcpeople.com