

CÓDIGO DE CONDUTA

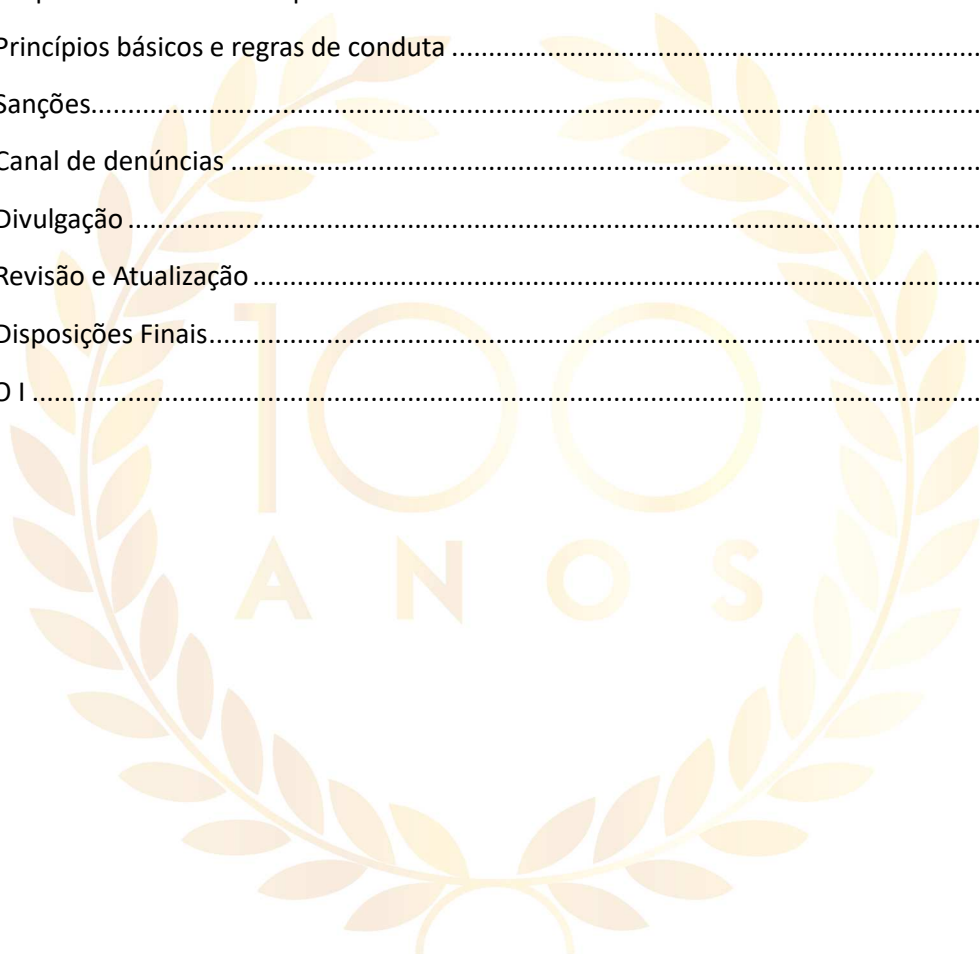
Castros

Iluminações Festivas S.A.

2025-03

Índice

1. Aplicação e âmbito.....	3
2. Princípios.....	3
3. Responsabilidades e compromissos assumidos.....	5
4. Princípios básicos e regras de conduta.....	7
5. Sanções.....	11
6. Canal de denúncias.....	11
7. Divulgação.....	11
8. Revisão e Atualização.....	12
9. Disposições Finais.....	12
ANEXO I.....	13



1. Aplicação e âmbito

O presente Código de Conduta e Ética Empresarial (doravante designado por “Código”) da Castros Iluminações Festivas S.A. (CASTROS) estabelece o conjunto de regras e princípios gerais de ética e conduta profissional a serem observados no cumprimento das atividades desenvolvidas por todos os seus colaboradores.

Este documento reflete os valores e a identidade da empresa, servindo como referência para a conduta ética em relação a colaboradores, clientes, fornecedores e demais partes interessadas. A CASTROS compromete-se a assegurar que os princípios aqui definidos sejam disseminados e respeitados por toda a sua equipa e parceiros de negócio.

A nossa reputação depende da conformidade com as leis e com este Código, pois as nossas ações diárias refletem nossos valores e compromisso ético.

2. Princípios

Os princípios aqui descritos são aplicáveis a todas as transações da CASTROS e ao comportamento de cada colaborador nas suas atividades.

As lideranças devem dar o exemplo, garantindo que todos compreendam e ajam conforme estes princípios, liderando pelo exemplo.

Comprometemo-nos com um crescimento sustentável, equilibrando interesses de curto, médio e longo prazo, considerando aspetos económicos, ambientais e sociais na tomada de decisão.

Missão

A Castros tem por missão oferecer às pessoas ambientes com a beleza da luz.

Valores

Conhecimento: Apostamos no desenvolvimento dos nossos colaboradores, quer em termos de competências técnicas para uma melhor execução das suas atribuições, quer no seu desenvolvimento pessoal para que se sintam valorizados.

Qualidade: Apostamos no desenvolvimento e utilização de elevado desempenho e à medida, adotando as melhores técnicas construtivas e utilizando matérias-primas que nos dão garantias, reforçados por um serviço ao cliente de excelência.

Cooperação: Promovemos uma cultura de trabalho de equipa, de partilha de objetivos, incentivando a entreajuda intra e interdepartamental, para que como um todo possamos superar as dificuldades e alcançar os nossos objetivos.

Flexibilidade: Na CASTROS desenvolvemos projetos à medida para cada cliente, pelo que valorizamos a capacidade dos nossos colaboradores se adaptarem à mudança, à adversidade e a novos desafios.

Respeito: Promovemos um ambiente de trabalho baseado na ética, inclusão e respeito à diversidade.

Integridade: Agimos com transparência, responsabilidade e compromisso com a ética empresarial, em todas as nossas relações, tanto com os nossos colaboradores, como com os nossos parceiros de negócio.

Responsabilidade: O cumprimento dos compromissos assumidos é um dos pilares da CASTROS. Todos os colaboradores devem ser diligentes e rigorosos no desempenho das suas funções para que a CASTROS possa assegurar o cumprimento desta premissa junto de todos os seus parceiros.

Profissionalismo: Valorizamos o desempenho e a dedicação, incentivando boas práticas profissionais. Só utilizando o melhor das capacidades de cada um, respeitando os procedimentos definidos, conseguimos entregar a excelência.

3. Responsabilidades e compromissos assumidos

A CASTROS assumiu, desde sempre, responsabilidades e compromissos para com os seus acionistas, colaboradores, clientes, fornecedores e sociedade em geral.

Acionistas

Atuar com o intuito de gerar valor para o acionista e promover os interesses dos acionistas, assegurando:

- A rentabilidade necessária para o desenvolvimento sustentável da empresa;
- A defesa dos interesses dos acionistas e dos sócios;
- A transparência das contas da empresa e nos negócios realizados;
- A adoção das práticas legais e regulatórias de governação societária.

Colaboradores

Apostamos no profissionalismo e na formação dos nossos colaboradores. Queremos a trabalhar connosco profissionais competentes e motivados, que dão sempre o melhor de si, pelo que continuaremos a:

- Dar condições de trabalho dignas e seguras;
- Proporcionar um ambiente de trabalho inclusivo;
- Respeitar os direitos dos colaboradores, sem esquecer os seus deveres;
- Dar confiança no futuro e no sucesso da empresa;
- Promover o desenvolvimento de competências técnicas e pessoais;
- Equilibrar os objetivos organizacionais com os pessoais e familiares dos colaboradores;
- Reconhecer, reter e premiar o talento;
- Criar condições para o aumento da produtividade.

Clientes

Consolidar o relacionamento com os atuais clientes e conquistar novos clientes e mercados, oferecendo-lhes produtos e serviços com valor acrescentado, assegurando:

- Tratar os Clientes com profissionalismo, respeito e lealdade;
- Fornecer bens e prestar serviços de qualidade;

- Facultar informações necessárias, verdadeiras e claras, em tempo útil, para que a decisão do Cliente seja livre e esclarecida;
- Cumprir escrupulosamente as condições assumidas e contratadas;
- A satisfação global relativamente às soluções implementadas;
- Um relacionamento a longo prazo baseado no respeito mútuo, lealdade, transparência, integridade, confiança e ética;
- Acompanhar a evolução do mercado, tentando ir além das expectativas, antecipando as suas necessidades e promovendo a inovação de processos e metodologias.

Fornecedores

Reforçar a relação com os atuais fornecedores e procurar novos sempre que necessário, promovendo a aplicação das seguintes regras de conduta e princípios empresariais:

- Cumprimento dos compromissos estabelecidos;
- Assegurar o integral cumprimento das obrigações e boas práticas;
- Adotar critérios claros, transparentes e imparciais na escolha dos fornecedores;
- Tratar com respeito todos os fornecedores;
- Manter uma relação de confiança, honestidade e transparência, incentivando a cooperação, a partilha de conhecimentos e experiências que permitam alcançar objetivos e benefícios comuns.

Sociedade

O que fazemos e como fazemos não pode prejudicar as pessoas, o ambiente e o meio que nos rodeiam. Como parte integrante de uma comunidade, região, país e planeta, temos responsabilidades e obrigações para com todos eles.

A empresa definiu o seu caminho sem nunca esquecer:

- A obrigação de cumprir e respeitar toda a legislação e regulamentos aplicáveis;
- A realização de todos os negócios com integridade e profissionalismo, de forma justa e honesta;
- O apoio aos direitos humanos fundamentais;
- A proteção do meio ambiente.

4. Princípios básicos e regras de conduta

O comportamento e atitudes da CASTROS e dos seus colaboradores, no relacionamento e interação internamente e com entidades e pessoas externas à empresa, deve pautar-se pelo cumprimento das seguintes regras de conduta:

Respeito e não discriminação

Respeitar e proteger os direitos humanos reconhecidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos, nos principais acordos internacionais e legislação portuguesa.

Respeitar as diferenças de etnia, nacionalidade, etária, género, deficiência, classe social, orientação sexual, religião, afiliação política ou associação a sindicato.

Não tolerar atitudes de discriminação, defendendo o respeito entre todos e pela diversidade cultural, hábitos e costumes.

Promover e manter um ambiente de trabalho sem discriminação, sem conduta ou atitudes que iniciem assédio de carácter pessoal.

Todos os trabalhadores devem ser tratados com respeito e de forma justa por parte dos seus superiores, subordinados e colegas.

Qualquer atitude ou conduta abusiva, hostil ou ofensiva, verbal ou física, não é tolerada.

Igualdade de oportunidades

Independentemente da idade, género, estado civil, nacionalidade, raça ou crenças, todos os colaboradores têm as mesmas oportunidades de formação e progressão na carreira.

As decisões de promoção serão sempre baseadas no mérito profissional e em avaliações de carácter objetivo.

Investir na aprendizagem, capacitação e formação pessoal e profissional dos colaboradores.

Os colaboradores deverão respeitar a política de igualdade de oportunidades, apoiar a aprendizagem profissional e pessoal dos seus colegas e partilhar conhecimentos e boas práticas.

Segurança e Saúde no Trabalho

Respeitando a legislação e normas aplicáveis, a empresa proporciona um ambiente de trabalho seguro e estável, adequando ainda as medidas de prevenção de riscos laborais às tarefas realizadas.

A empresa atribuí a cada colaborador um conjunto de EPI (Equipamentos de Proteção Individual), pelo que os colaboradores são responsáveis por adequar a utilização dos mesmos de acordo com a tarefa que estão a executar.

Os colaboradores são os principais responsáveis pelo cumprimento das normas de segurança com o objetivo de se protegerem a si próprios, mas também aos colegas e terceiros, e bom como instalações e equipamentos.

Proteção de informação dos colaboradores

A CASTROS somente pede e utiliza os dados estritamente necessários e para uso exclusivo na gestão eficaz da sua atividade.

São tomadas todas as medidas necessárias para preservar a confidencialidade dos dados de carácter pessoal de que dispõe.

Os colaboradores que, no desempenho das suas funções tenham acesso a informação de outros colaboradores, devem respeitar e promover a confidencialidade desta informação e fazer o uso responsável e profissional da mesma.

Proteção de Dados

Garantimos o respeito da privacidade e confidencialidade dos dados de terceiros, sem prejuízo das disposições de carácter legal, administrativo ou judicial que exijam a sua entrega a entidades, pessoas ou torná-los públicos.

No desempenho da sua atividade profissional, os nossos colaboradores devem manter a confidencialidade dos dados e abster-se de qualquer utilização inadequada desta informação.

Equilíbrio pessoal e profissional

Valorizamos os benefícios que, tanto para o colaborador como para a empresa, implicam a existência de um equilíbrio entre as responsabilidades profissionais e pessoais, pelo que fomentará medidas orientadas para conciliar estes dois âmbitos.

Conflito de Interesses

Os colaboradores não deverão exercer qualquer atividade profissional externa que conflitua com os interesses da CASTROS, ou que interfira com o bom cumprimento das suas obrigações.

Trabalho infantil

Não contratar nem apoiar a utilização de mão-de-obra infantil, defendendo as orientações da Organização Internacional do Trabalho relativamente ao trabalho de menores de idade;

Governo Corporativo

A CASTROS baseia a ação empresarial e as suas decisões estratégicas na criação de valor para a empresa, com transparência na sua gestão e adoção das melhores práticas de governo corporativo.

Património empresarial e Propriedade industrial e intelectual

Os colaboradores têm a obrigação de proteger os bens e direitos que constituem o património físico, monetário e intelectual da CASTROS. Para tal devem:

- Não divulgar informações confidenciais da empresa sem permissão ou sem o devido acordo da mesma;
- Não aceitar informações confidenciais de terceiros sem autorização prévia;
- Utilizar as informações confidenciais, da empresa e de terceiros, de forma apropriada e apenas no âmbito da execução das suas funções e das atividades da empresa;
- Preservar e manter os ativos que lhes foram confiados, protegendo-os contra mau uso, perdas, danos, roubos ou usos ilegais e desonestos.

Conflitos de interesses

Todos os colaboradores devem evitar situações que possam levar a um conflito entre os seus interesses pessoais e os da CASTROS, devem para tal:

- Evitar representar a empresa, intervir ou influenciar a tomada de decisões quando, direta ou indiretamente, o próprio ou um terceiro a si ligado tenha um interesse direto ou indireto no negócio;
- Os colaboradores que se encontrem em situação de conflito são obrigados a comunicá-la à Administração ou, no caso de qualquer outro destinatário do Código, ao seu superior hierárquico.

Branqueamento de Capitais

Ocorre quando capitais de origem criminosa são ocultados em transações de negócios legítimos, ou, em sentido contrário, quando fundos legítimos são utilizados para financiar atividades criminosas.

Todos os colaboradores devem estar alertas para ajudar a proteger a reputação da CASTROS e assegurar o cumprimento da lei, pelo que:

- Nenhum colaborador deve, conscientemente, lidar com criminosos, suspeitos de crimes ou com receitas oriundas de atos criminosos.
- Cada colaborador deve certificar-se de que as suas transações comerciais não envolvem a aquisição, o uso ou a posse de receitas financeiras ou bens adquiridos com dinheiro oriundo de atos criminosos;
- Não deve ocultar a origem ou natureza de bens oriundos de atos criminosos. Caso desconfie que uma contraparte está envolvida em branqueamento de capitais em conexão com sua transação, deve reportar imediatamente o facto à Administração;
- De forma a cumprir requisitos legais, não deixe que a outra parte tome conhecimento das suas suspeitas;
- Não devem falsificar, ocultar, destruir ou descartar documentos relevantes.

Suborno e corrupção

Os colaboradores não podem utilizar, direta ou indiretamente, fundos ou recursos da CASTROS para obter vantagens de forma ilícita, nem para o financiamento ilícito de campanhas políticas, partidos políticos, candidatos políticos, ou qualquer um associado aos mesmos.

Participação na vida pública e política

Todos os colaboradores, no seu tempo livre e fora do seu horário de trabalho, têm o direito de participar de atividades políticas legais, mas devem:

- Deixar claro que as opiniões expressas ou as ações que realizam são da sua autoria e não em nome ou representação da CASTROS;
- Manter as atividades políticas e pessoais separadas da sua atividade laboral;
- Consultar e obter aprovação prévia para se candidatar a um cargo público.

Meio Ambiente

A CASTROS respeita o meio ambiente cumprindo a legislação ambiental em vigor, e tentando minimizar os efeitos negativos que eventualmente a sua atividade possa causar, contribuindo assim para a conservação dos recursos naturais e proteção da Natureza.

5. Sanções

A violação do presente Código de Conduta sem prejuízo de outras consequências legais, é suscetível de gerar responsabilidade disciplinar ou criminal associada a atos de corrupção e infrações conexas, conforme as sanções aplicáveis, designadamente as identificadas no Anexo I.

6. Canal de denúncias

A CASTROS disponibiliza canais seguros para que colaboradores e terceiros possam relatar eventuais violações deste Código de forma confidencial.

Na eventualidade de existir irregularidades na aplicação deste Código ou infrações do mesmo por parte de qualquer colaborador, sócio, fornecedor ou cliente da CASTROS ou ainda outra parte interessada, as mesmas deverão ser reportadas, utilizando para o efeito o canal de denúncias disponível em:

<https://castros.workky.com/portal-denuncias>

7. Divulgação

Este Código, bem como as sucessivas alterações, revisões ou atualizações do mesmo, serão divulgadas no site, na intranet e disponibilizadas, a todos os colaboradores, nos formatos impresso e/ou digital.

Os colaboradores deverão assinar uma declaração a confirmar que receberam, leram e compreenderam o presente Código de Conduta, e que se obrigam a cumprir e a fazer cumprir as suas disposições, de acordo com o modelo constante do Anexo I ao presente manual.

8. Revisão e Atualização

Este código será revisto e atualizado periodicamente, para garantir a sua adequação às leis e regulamentos aplicáveis e às melhores práticas de compliance.

9. Disposições Finais

O presente Código de Conduta entra em vigor na data da sua aprovação pela Administração da CASTROS.



27-04-2025

A Administração



ANEXO I

Sanções disciplinares e criminais

Sanções disciplinares previstas na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação vigente, que aprova a revisão do Código de Trabalho, nomeadamente o Artigo 328.º:

Artigo 328.º

Sanções disciplinares

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

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

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

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

- a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
- b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;
- c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

4 - Sempre que o justifiquem as especiais condições de trabalho, os limites estabelecidos nas alíneas

- a) e c) do número anterior podem ser elevados até ao dobro por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

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

6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.º 3 ou 4.

Sanções relativas aos crimes de corrupção e infrações conexas previstas no Decreto-Lei n.º 48/1995, de 15 de março, que aprova o Código Penal, na redação vigente, nomeadamente as abaixo transcritas:

Artigo 335.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 entidade pública, nacional ou estrangeira, é punido:

- a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável;
- b) Com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável.

2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas no número anterior:

- a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa;
- b) Para os fins previstos na alínea b), é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.

3 - A tentativa é punível.

4 - É correspondentemente aplicável o disposto no artigo 374.º-B.

Artigo 363.º

Suborno

Quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a praticar os factos previstos nos artigos 359.º ou 360.º, sem que estes venham a ser cometidos, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

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.

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 ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos.

2. Se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

Artigo 374.º

Corrupção ativa

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.

Artigo 375.º

Peculato

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

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 afetado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

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 ato jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.

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.

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.

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.

Artigo 383.º

Violação de segredo por funcionário

1. O funcionário que, sem estar devidamente autorizado, revelar segredo de que tenha tomado conhecimento ou que lhe tenha sido confiado no exercício das suas funções, ou cujo conhecimento lhe tenha sido facilitado pelo cargo que exerce, com intenção de obter, para si ou para outra pessoa, benefício, ou com a consciência de causar prejuízo ao interesse público ou a terceiros, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.
2. Se o funcionário praticar o facto previsto no número anterior criando perigo para a vida ou para a integridade física de outrem ou para bens patrimoniais alheios de valor elevado é punido com pena de prisão de um a cinco anos.
3. O procedimento criminal depende de participação da entidade que superintender no respetivo serviço ou de queixa do ofendido.

Sanções relativas aos crimes de corrupção no comércio internacional e no sector privado previstas na Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, na redação vigente, nomeadamente as abaixo transcritas:

Artigo 7.º

Corrupção ativa 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 ativa 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.

Sanções relativas a infrações antieconómicas e contra a saúde pública, previstas no Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro, na redação vigente, nomeadamente as abaixo transcritas:

Artigo 36.º

Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção

1 - Quem obtiver subsídio ou subvenção:

- a) 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;
 - 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 inexatas 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 coletiva 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 coletiva ou sociedade e o dano não tiver sido espontaneamente reparado, o tribunal ordenará a sua dissolução.

5 - A sentença será publicada.

Artigo 38.º

Fraude na obtenção de crédito

1 - Quem ao apresentar uma proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições de um crédito destinado a um estabelecimento ou empresa:

- a) Prestar informações escritas inexatas ou incompletas destinadas a acreditá-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido;
- b) Utilizar documentos relativos à situação económica inexatos 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; será punido com prisão até 3 anos e multa até 150 dias.

2 - Se o agente, atuando pela forma descrita no número anterior, obtiver crédito de valor consideravelmente elevado, a pena poderá elevar-se até 5 anos de prisão e até 200 dias de multa.

3 - No caso do número anterior, se o crime tiver sido cometido em nome e no interesse de pessoa coletiva ou sociedade, o tribunal poderá ordenar a dissolução destas.

4 - O agente será isento de pena: a) Se espontaneamente impedir que o credor entregue a prestação pretendida; 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.