

PPRCIC INTEGRITY

Plano de Prevenção de Risco de Corrupção e Infrações Conexas na INTEGRITY, S. A.

Controlo documental

Data	Versão	Descrição
30/09/2024	1	Elaboração versão inicial do PPR
04/02/2026	2	Revisão geral do documento, gralhas e atualização da avaliação de riscos.
13/03/2026	3	Atualização da Metodologia de Análise de Riscos
26/03/2026	4	Atualização do Anexo I - Matriz de identificação dos riscos, sua graduação e medidas preventivas
21/07/2026	5	Atualização da classificação do documento.

Aprovação

Aprovado por:	Hugo Mestre
Assinatura:	

Índice

Nota preambular.....	3
I. Caracterização da INTEGRITY	5
II. Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas na INTEGRITY, S. A. (PPRCIC INTEGRITY)	9
III. Aplicação e monitorização do PPRCIC INTEGRITY	14
Anexo I - Matriz de identificação dos riscos, sua graduação e medidas preventivas.....	16
Anexo II.....	17
Lista de Infrações.....	17

Nota preambular

O [Regime Geral de Prevenção da Corrupção](#), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro (RGPC), e o [Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações](#), aprovado pela Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro (RGPDl), que lhe está associado, vieram concretizar a [Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024](#), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 6 de abril.

Na sequência dos sobreditos diplomas, a **INTEGRITY, S. A.** (cuja designação comercial é Devoteam Cyber Trust), **doravante designada INTEGRITY**, passou à adoção e implementação de um **Programa de Cumprimento Normativo**, enquanto contributo para a promoção e aprofundamento da sua cultura organizacional em matéria de ética e de integridade, regendo-se pelos princípios da integridade, transparência, honestidade, lealdade, rigor e boa-fé, e, particularmente, como garante da prevenção e despiste de conflitos de interesses e atos de corrupção e infrações conexas que possam ocorrer no âmbito da sua atividade, e que se mostrem suscetíveis de ser praticados pelos seus colaboradores, independentemente das funções que exerçam e da posição hierárquica que ocupem.

Nesse seguimento, os instrumentos e medidas do RGPC, previstos no artigo 5.º do RGPC, implementados e adotados pela INTEGRITY são os seguintes:

- Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e infrações conexas (PL124);
- Código de Ética e Conduta (PL102);
- Canal de Denúncia;
- Programa de Formação e Comunicação para a Integridade;

- Designação do Responsável pelo Cumprimento Normativo (PL557).

Em face deste enquadramento, surge o presente **Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPRCIC)**, a que se refere o artigo 6.º do RGPC – enquanto um instrumento que abrange toda a organização e atividade, incluindo áreas de administração, de direção, operacionais e de suporte – tendo em vista a identificação dos riscos daquela natureza que podem associar-se ao desenvolvimento da atividade da INTEGRITY e que, por essa razão, requerem a adoção e implementação de medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos e situações identificados.

Foram, ainda, tidos em conta o Código de Conduta - Devoteam Group e a Anti-corruption Charter - Devoteam Group.

São, assim, objetivos do PPRCIC da INTEGRITY:

- I. A identificação, análise e classificação dos riscos e das situações que possam expor a INTEGRITY a atos de corrupção e infrações conexas, considerando o sector de atividade em que atua;
- II. A adoção de medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos e situações identificados;
- III. Aumentar a consciencialização e formação de todos os(as) colaboradores(as);
- IV. Monitorizar a execução do PPRCIC, periodicamente, ou sempre que se verifiquem alterações que justifiquem a revisão.

Para a concretização desses objetivos, o presente PPRCIC foi elaborado com a seguinte abrangência e divisão sistemática:

- I. Caracterização da INTEGRITY;
- II. Identificação e avaliação dos riscos de corrupção e infrações conexas e respetivas medidas de controlo preventivas e corretivas;
- III. Aplicação e monitorização do PPRCIC.

O PPRCIC abrange todas as áreas de atividade da INTEGRITY e respetivas áreas orgânicas e todos os(as) colaboradores(as), designadamente, administradores, trabalhadores, fornecedores de bens e prestadores de serviço.

I. Caracterização da INTEGRITY

1. A Sociedade

A INTEGRITY, é uma sociedade anónima portuguesa, com mais de 15 anos de atividade, tendo sido constituída em 30/07/2009.

A sua sede fica localizada em Lisboa (não obstante ter escritórios noutros pontos do país) e o seu capital social é, atualmente, de 50.000,00€.

Empresa líder em consultoria focada em estratégia digital, plataformas tecnológicas e cibersegurança. Ao combinar criatividade, tecnologia e insights de dados, capacitamos nossos clientes a transformar seus negócios e desbloquear o futuro.

Em 2021 a INTEGRITY atrai a atenção do Grupo Devoteam, empresa de consultoria líder focada em estratégia digital, plataformas tecnológicas e cibersegurança. Com 25 anos de experiência e 10.000 funcionários em toda a Europa, Oriente Médio e África, a Devoteam promove tecnologia responsável

para as pessoas e trabalha para criar mudanças positivas. Em Junho do mesmo ano formaliza-se o processo de aquisição e a INTEGRITY passa a fortalecer o braço especialista em cibersegurança do grupo, Devoteam Cyber Trust, juntando-se a uma comunidade já existente de +800 consultores, presentes em 15 países da região EMEA.

Por sua vez, por força do acionista maioritário da INTEGRITY, S. A. ser a DEVOTEAM SAS, sociedade comercial francesa (registada no Registo do Comércio e das Sociedades francês, sob o número 402968655), a INTEGRITY integra o grupo Devoteam (leia-se aqui “grupo” no sentido económico, e não na aceção técnico-jurídica que resulta do Código das Sociedades Comerciais), com mais de 25 anos de paixão pela tecnologia e escritórios em 18 países na região EMEA e outras partes do mundo.

A INTEGRITY opera nas seguintes áreas de negócio:

- Auditoria Tecnológica
- Consultoria
- Engenharia de Cibersegurança
- Formação e Consciencialização

2. A Nossa Cultura e Valores

A cultura da INTEGRITY rege-se por nove valores:

Pessoas

A nossa prioridade é a pessoa humana.

Para enriquecer continuamente a nossa cultura, investimos no desenvolvimento das suas aptidões e competências.

Compromisso com a Excelência

O nosso compromisso é demonstrar excelência em todas as esferas do nosso trabalho e nas nossas interações com clientes, acionistas, fornecedores, colegas, parceiros e comunidades. Para além disso, comprometemo-nos a exercer o discernimento, o profissionalismo, o rigor, a autodisciplina, a perseverança e o espírito de equipa.

Respeito

Tratamos todas as pessoas com igual respeito e dignidade, independentemente da sua idade, sexo, cultura, raça, nacionalidade religião ou orientação sexual. Demonstramos o nosso respeito pela dignidade humana, autonomia e privacidade.

Profissionalismo

Rigor, responsabilidade e integridade no relacionamento com os clientes, nacionais e internacionais, e parceiros internos e externos.

Integridade

Comportamo-nos com integridade e de forma ética em tudo o que fazemos e dizemos, conquistando e mantendo a confiança e o respeito dos clientes, acionistas, fornecedores, colegas, parceiros e comunidades.

Confidencialidade

Reserva, discrição e confidencialidade em relação aos factos e informações recebidos e transmitidos no exercício das suas funções.

Inovação

Trabalhamos para identificar novas lacunas no mercado e desenvolvemos tecnologia e abordagens que aumentam a eficácia e a eficiência da Gestão da Segurança da Informação dos nossos clientes.

Orientação para o Cliente

Promovemos uma cultura centrada no cliente que dá ênfase a um serviço de excelência e cumpre os nossos compromissos a todos os níveis da nossa organização.

Objetividade

Atuar de forma imparcial e isenta.

3. Estrutura Orgânica e Responsáveis

A estrutura organizacional da INTEGRITY assenta numa definição coerente, clara e objetiva das linhas de reporte e de autonomia, das competências de cada área, bem como do grau e âmbito de cooperação entre si.

Para além dos aspetos referidos, a estrutura organizacional contempla uma adequada segregação de funções, tentando assegurar que quaisquer situações de potenciais conflitos de interesses são identificadas antecipadamente, minimizadas e sujeitas a uma monitorização cuidadosa e independente.

A INTEGRITY encontra-se estruturada nas seguintes áreas organizacionais:

- Offensive Security
- Consulting
- Cybersecurity Engineering
- Development & Platforms
- Sales
- Marketing & Communications
- Operations/Corporate Areas
 - Compliance
 - Finance
 - Human Resources
- Cyber Financial Services
- Professional Services

II. Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas na INTEGRITY, S. A. (PPRCIC INTEGRITY)

1. Metodologia de Análise de Risco

A Gestão de Risco é uma das componentes da cultura da INTEGRITY e um pilar do governo da sociedade, estando presente em todos os processos de gestão, sendo uma responsabilidade de todos os(as) colaboradores(as), nos diferentes níveis da organização.

A Gestão de Risco é desenvolvida tendo como objetivo a criação de valor, através da gestão e controlo das oportunidades e ameaças que podem afetar os objetivos da INTEGRITY, numa perspetiva de continuidade dos negócios.

A Organização Internacional de Normalização (ou International Organization for Standardization, "ISO"), apresenta o risco como um efeito de incerteza sobre determinados objetivos, frequentemente expresso como a combinação da probabilidade de um acontecimento com as suas consequências/impactos (incluindo mudanças nas circunstâncias) – cf. ISO Guide 73:2009 Risk management – Vocabulary.

A Gestão de Riscos consiste num conjunto de atividades coordenadas para direcionar e controlar uma organização no que se refere a riscos, tornando-se assim parte de processos mais amplos da gestão das organizações.

Cada vez mais as organizações utilizam os processos de gestão de risco para otimizar a gestão de potenciais oportunidades, uma vez que o simples facto de existir atividade abre a possibilidade para a ocorrência de eventos ou situações cujos impactos podem constituir vantagens ou ameaças ao sucesso.

A gestão global do risco na INTEGRITY é regida pelo procedimento PR018 – Metodologia de Análise de Risco do Sistema Integrado. Este documento define as etapas de identificação do risco, a análise da sua probabilidade e impacto, e a determinação do nível de risco, utilizando critérios objetivos de classificação e avaliação para apoiar a tomada de decisão.

2. Identificação de Áreas e Fatores de Risco

No pressuposto incontornável de que todas as organizações, no exercício da sua atividade, assumem riscos inerentes e indissociáveis dessas mesmas atividades realizadas e dos serviços prestados, uma adequada e organizada gestão do risco ao nível das atividades principais ou ao nível de funções e departamentos permite identificar e prevenir atempadamente comportamentos/situações com potencial danoso, muitas vezes suscetível de impactar negativamente os resultados e a missão dessas organizações.

Por conseguinte, após a aplicação da metodologia descrita no capítulo anterior, foram mapeados pela INTEGRITY:

- **Principais processos/áreas gerais suscetíveis de envolver a ocorrência de fenómenos corruptivos e práticas conexas:**
 - Gestão Patrimonial e Financeira;
 - Recursos Humanos;
 - Comercial;
 - Marketing e Comunicações;
 - IT;
 - Conformidade;
 - Proteção de Dados e Segurança na Informação;
 - Áreas de entrega de serviços.

Após análise das 8 áreas de atividade/processos suprarreferidos, **foram identificados 8 riscos (fontes de risco):**

- Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção; receção de pagamentos indevidos; manipulação de faturas ou prazos;
- Conflito de interesses; retaliação a denunciante;

- Oferta de vantagens a decisores públicos; uso de contactos pessoais em concursos; conflito de interesses: Divulgação de dados sensíveis à concorrência para a manipulação de concursos e processos comerciais.
- Recebimentos indevidos; favorecimento de fornecedores; uso indevido de fundos.
- Recebimentos indevidos; favorecimento de fornecedores.
- Atribuição de benefícios em troca de vantagens/benefícios;
- Divulgação de informação confidencial de cliente, fornecedor ou colaborador; permissão de acesso à informação interna ou confidencial;
- Aceitação de vantagens para omitir descobertas e/ou conclusões, bem como alterar relatórios; manipulação de resultados.

3. Medidas Preventivas e de Controlo

De forma a mitigar os riscos de corrupção e infrações conexas identificados, a INTEGRITY adotou e implementou (ou está em fase de implementação) um conjunto de controlos transversais, maioritariamente preventivos e corretivos, aplicáveis a todos os processos de todas as áreas de negócio, entre as quais destacamos:

- **Código de Ética e Conduta (PL102)**, o qual descreve o propósito da existência da INTEGRITY, os valores que a inspiram e regem, e as diretrizes a observar por todos(as) os(as) Colaboradores(as) diariamente nas suas atividades, bem como por Terceiros tais como, fornecedores e parceiros da INTEGRITY no âmbito das relações entre as Partes;
- **Política Anticorrupção (PL558)**, que descreve o conjunto de práticas reprovadas pela INTEGRITY a nível interno, bem como por parte de todos os terceiros com os quais se relaciona estão presentes no Código

de Ética e Conduta;

- **Processo de Comunicação de Infrações presente no Código de Ética e Conduta / Canal de comunicação de irregularidades**, o qual tem como objetivo proporcionar um meio seguro, confidencial e acessível para que colaboradores e outras partes interessadas possam reportar violações. Além disso, garante o cumprimento da legislação europeia sobre a proteção de denunciante, assegurando a proteção da identidade e a ausência de retaliações contra quem atua de boa-fé;
- **Política de Gestão de Conflitos de Interesses (PL558)**, que visa a (i) apresentação dos princípios, regras de conduta e procedimentos que permitem a identificação, prevenção, reporte, avaliação, gestão e resolução de circunstâncias que podem originar conflitos de interesses, promovendo um maior conhecimento dos colaboradores, assim como, (ii) a realização de um adequado tratamento de todas as situações de conflitos ou potenciais conflitos de interesses, assegurando a conformidade dos processos encontram-se presentes no Código de Ética e Conduta;
- **Plano de formação**, política de incentivo ao cumprimento de formações obrigatórias e campanhas de comunicação periódicas e regulares sobre matérias relacionadas com comportamentos éticos e sobre o papel de cada colaborador(a) na prevenção da corrupção e infrações conexas;
- **Implementação e acompanhamento de mecanismos de controlo** do sistema de prevenção da corrupção e infrações conexas;
- **Controlos funcionais dos processos;**

- **Controlos gerais** dos sistemas informáticos e de controlos aplicacionais;
- **Controlo de acessos** restrito/limitado apenas a indivíduos autorizados;
- **Existência de segregação adequada de funções**, principalmente entre os níveis de processamento e autorização/aprovação;
- **Sistema de conferência**, aprovação e autorização;
- **Registo de atividades** através de processos de *audit trail*.

III. Aplicação e monitorização do PPRCIC INTEGRITY

Conforme decorre do determinado pelo artigo 5.º do RGPC a INTEGRITY procedeu à designação de um Responsável pelo Cumprimento Normativo ("RCN"), que garante e controla a aplicação do Programa de Cumprimento Normativo bem como a sua revisão, sem prejuízo das competências legalmente conferidas a outros órgãos ou colaboradores(as) da INTEGRITY.

A atualização das atividades, riscos inerentes e residuais e respetivas medidas de controlo são da responsabilidade do RCN.

O cargo de Responsável pelo Cumprimento Normativo é da responsabilidade do CISO/Gestor da Segurança de Informação e, sendo este responsável pelo cumprimento normativo do PPRCIC, sua monitorização, revisão e divulgação.

No âmbito das respetivas funções, o RCN dispõe de acesso à informação interna e aos recursos técnicos e humanos necessários, dispondo de

autoridade para solicitar e exigir informações aos diversos departamentos da INTEGRITY, atuando com independência e autonomia decisórias.

O RCN presta igualmente todos os esclarecimentos necessários sobre a aplicação da Política Anticorrupção e promove a realização de auditorias internas regulares com vista à avaliação do cumprimento da mesma.

O presente PPRCIC não se esgota com a sua elaboração, carecendo de um acompanhamento e controlo periódicos, que garantam a sua adequada implementação e a eficácia e efetividade das medidas de prevenção e de mitigação propostas.

A periodicidade para o acompanhamento do PPRCIC rege-se pelos seguintes marcos temporais:

- 1) Preparação, no mês de dezembro de 2024, de relatório de avaliação intercalar e eventual revisão do PPRCIC;
- 2) Elaboração, até ao final de cada um (1) dos anos seguintes, de relatório de avaliação anual, contendo nomeadamente a quantificação do grau de implementação das medidas preventivas e corretivas identificadas, bem como a previsão da sua plena implementação.

O PPRCIC será, ainda, revisto a cada três (3) anos ou, alternativamente, sempre que se verifiquem alterações que justifiquem a revisão do mesmo, nomeadamente nas atribuições e na estrutura orgânica da INTEGRITY ou caso sejam identificados novos riscos com relevância e impacto no PPRCIC.

Adicionalmente, tanto o PPRCIC (incluindo as revisões ao mesmo) como os relatórios de avaliação intercalar e anual serão publicados na intranet da INTEGRITY, no prazo de 10 dias desde a sua implementação, revisão ou elaboração.

Anexo I - Matriz de identificação dos riscos, sua graduação e medidas preventivas

Avaliação							
Área Geral	Áreas INTEGRITY	Atividades	Riscos Potenciais	PO	IP	GR	Medidas de prevenção
Gestão Patrimonial e Financeira	Operations/Corporate Areas; Finance	Gestão de faturação, contas a receber, tesouraria, elaboração e monitorização do orçamento anual; Conciliação bancária; Elaboração relatórios financeiros.	Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção; receção de pagamentos indevidos; manipulação de faturas ou prazos.	Baixo	Médio	Baixo	Elaboração de demonstrações financeiras; apresentação de relatórios de gestão; aprovação dupla para pagamentos; canal de denúncias de acordo com a legislação europeia sobre a proteção de denunciante; Formação obrigatória.
Recursos Humanos	Operations/Corporate Areas; Human Resources	Processo de contratação; planeamento do plano de formação; Benefícios; encargos sociais; gestão de contratos; promoção de políticas de inclusão e programas de diversidade, gestão de colaboradores.	Conflito de interesses; retaliação a denunciantes.	Baixo	Baixo	Baixo	Código de Ética e Conduta; canal de denúncias de acordo com a legislação europeia sobre a proteção de denunciante; Formação obrigatória; Política para Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses.
Comercial	Sales	Identificação de leads, qualificação de oportunidades e contacto inicial; Apresentação de serviços; Acompanhamento e monitorização satisfação Cliente. Negociação com clientes públicos e privados; elaboração de propostas; acompanhamento e monitorização satisfação cliente.	Oferta de vantagens a decisores públicos; uso de contactos pessoais em concursos; conflito de interesses; Divulgação de dados sensíveis à concorrência para a manipulação de concursos e processos comerciais.	Baixo	Alto	Média	Interações com entidades externas são supervisionadas e aprovada pelo Diretor Comercial e Diretor Técnico da área respetiva; celebração de contrato com cláusulas de confidencialidade abrangentes; Código de Ética e Conduta; formação obrigatória; Política para Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas e para Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses.
Marketing e Comunicação	Marketing & Communications	Planeamento campanhas; Criação de conteúdos e comunicados; Produção de artigos / newsletters; planeamento de eventos e logística.	Recebimentos indevidos; favorecimento de fornecedores; uso indevido de fundos.	Baixo	Média	Baixo	Interações financeiras são alvo de aprovação dupla pelo Diretor Marketing e pelo Executive Director & Head of Cyber Trust; Código de Ética e Conduta; formação obrigatória; processo transparente de seleção de fornecedores.
IT	Helpdesk	Administração de Sistemas; Controlo de licenças, contratos, conformidade com os termos de utilização; Conformidade com Segurança e privacidade.	Recebimentos indevidos; favorecimento de fornecedores.	Baixo	Baixo	Baixo	Interações financeiras são alvo de aprovação dupla pelo Responsável de IT/Helpdesk e pelo Executive Director & Head of Cyber Trust; todas as soluções tecnológicas são adquiridas preferencialmente de acordo com as parcerias de grupo e/ou avaliadas pela direção tendo em conta custo/benefício
Conformidade	Operations/Corporate Areas - Compliance	Implementação de sistemas de segurança e privacidade; Desenvolvimento de políticas de proteção de dados pessoais e segurança; Mapeamento de processos, auditorias de conformidade.	Atribuição de benefícios em troca de vantagens/benefícios;	Baixo	Média	Baixo	Auditorias externas; Código de Ética e Conduta; canal de denúncias de acordo com a legislação europeia sobre a proteção de denunciante; Formação obrigatória. Política para Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas e para Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses.
Proteção de dados e segurança na informação - Transversais	Todas as áreas	Transversal.	Divulgação de informação confidencial de cliente, fornecedor ou colaborador; permissão de acesso à informação interna ou confidencial.	Baixo	Alto	Média	Cláusula de confidencialidade em todos os contratos; Código de Ética e Conduta; canal de denúncias de acordo com a legislação europeia sobre a proteção de denunciante; Formação obrigatória.
Áreas de entrega de serviços	Todas as áreas técnicas	Transversal.	Aceitação de vantagens para omitir descobertas e/ou conclusões, bem como alterar relatórios; manipulação de resultados.	Baixo	Alto	Média	Auditorias; cláusula de confidencialidade em todos os contratos; Código de Ética e Conduta; canal de denúncias de acordo com a legislação europeia sobre a proteção de denunciante; Formação obrigatória.

Anexo II

Lista de Infrações

Tipo	Infração	Conceito
Corrupção	Artigo 372.º do Código Penal Recebimento indevido de vantagem	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. 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.
	Artigo 373.º do Código Penal Corrupção passiva	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.
	Artigo 374.º do Código Penal Corrupção ativa	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.
Infrações conexas	Artigo 375.º do Código Penal Peculato	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.
	Artigo 376.º do Código Penal Peculato de uso	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.

	Artigo 377.º do Código Penal Participação económica em negócio	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. 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.
	Artigo 379.º do Código Penal Concussão	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.
	Artigo 381.º do Código Penal Recusa de cooperação	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.

Tipo	Infração	Conceito
Infrações conexas	Artigo 382.º do Código Penal 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.
	Artigo 363.º do Código Penal 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.
	Artigo 369.º do Código Penal Denegação de justiça e prevaricação	O funcionário que, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contraordenação ou disciplinar, conscientemente e contra direito, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar ato no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce.

Artigo 335.º do Código Penal Tráfico de Influência	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.
Artigo 383.º do Código Penal Violação de Segredo	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.
Artigo 385.º do Código Penal Abandono de funções	O funcionário que ilegítimamente, com intenção de impedir ou de interromper serviço público, abandonar as suas funções ou negligenciar o seu cumprimento.
Artigo 358.º do Código Penal Usurpação de funções	Quem: 1. Sem para tal estar autorizado, exercer funções ou praticar atos próprios de funcionário, de comando militar ou de força de segurança pública, arrogando-se, expressa ou tacitamente, essa qualidade; 2. Exercer profissão ou praticar ato próprio de uma profissão para a qual a lei exige título ou preenchimento de certas condições, arrogando-se, expressa ou tacitamente, possuí-lo ou preenchê-las, quando o não possui ou não as preenche; ou c) Continuar no exercício de funções públicas, depois de lhe ter sido oficialmente notificada demissão ou suspensão de funções.
Artigo 205.º do Código Penal Abuso de confiança	Quem ilegítimamente se apropriar de coisa móvel ou animal que lhe tenha sido entregue por título não translativo da propriedade.
Artigo 234.º Código Penal Apropriação ilegítima	Quem, por força do cargo que desempenha, detiver a administração, gerência ou simples capacidade de dispor de bens do sector público ou cooperativo, e por qualquer forma deles se apropriar ilegítimamente ou permitir intencionalmente que outra pessoa ilegítimamente se aproprie.

	Artigo 235.º Código Penal Administração danosa	Quem, infringindo intencionalmente normas de controlo ou regras económicas de uma gestão racional, provocar dano patrimonial importante em unidade económica do sector público ou cooperativo.
--	---	--

Tipo	Infração	Conceito
Infrações conexas	Artigo 257º Código Penal Falsificação praticada por funcionário	O funcionário que, no exercício das suas funções: 1. Omitir em documento, a que a lei atribui fé pública, facto que esse documento se destina a certificar ou autenticar; ou 2. Intercalar ato ou documento em protocolo, registo ou livro oficial, sem cumprir as formalidades legais; com intenção de causar prejuízo a outra pessoa ou ao Estado, ou de obter para si ou para outra pessoa benefício ilegítimo.
	Artigo 69.º do Código de Procedimento Administrativo Casos de impedimento	Não podem intervir em procedimento administrativo ou em ato ou contrato de direito público ou privado da Administração Pública, nos seguintes casos: 1. Quando nele tenham interesse, por si, como representantes ou como gestores de negócios de outra pessoa; 2. Quando, por si ou como representantes ou gestores de negócios de outra pessoa, nele tenham interesse o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, algum parente ou afim em linha reta ou até ao segundo grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil; 3. Quando, por si ou como representantes ou gestores de negócios de outra pessoa, tenham interesse em questão semelhante à que deva ser decidida, ou quando tal situação se verifique em relação a pessoa abrangida pela alínea anterior; 4. Quando tenham intervindo no procedimento como perito ou mandatário ou hajam dado parecer sobre questão a resolver; 5. Quando tenha intervindo no procedimento como perito ou mandatário o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente ou afim em linha reta ou até ao segundo grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou

		com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil; 6. Quando se trate de recurso de decisão proferida por si, ou com a sua intervenção, ou proferida por qualquer das pessoas referidas na alínea b) ou com intervenção destas.
	Artigo 73.º do Código de Procedimento Administrativo Escusa e suspeição	Os titulares de órgãos da Administração Pública e respetivos agentes, bem como quaisquer outras entidades que, independentemente da sua natureza, se encontrem no exercício de poderes públicos devem pedir dispensa de intervir no procedimento ou em ato ou contrato de direito público ou privado da Administração Pública quando ocorra circunstância pela qual se possa com razoabilidade duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão e, designadamente: 1. Quando, por si ou como representante ou gestor de negócios de outra pessoa, nele tenha interesse parente ou afim em linha reta ou até ao terceiro grau da linha colateral, ou tutelado ou curatelado dele, do seu cônjuge ou de pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges; 2. Quando o titular do órgão ou agente, o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, ou algum parente ou afim na linha reta, for credor ou devedor de pessoa singular ou coletiva com interesse direto no procedimento, ato ou contrato; 3. Quando tenha havido lugar ao recebimento de dádivas, antes ou depois de instaurado o procedimento, pelo titular do órgão ou agente, seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente ou afim na linha reta; 4. Se houver inimizade grave ou grande intimidade entre o titular do órgão ou agente, ou o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, e a pessoa com interesse direto no procedimento, ato ou contrato; 5. Quando penda em juízo ação em que sejam parte o titular do órgão ou agente, o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente em linha reta ou pessoa com quem viva em economia comum, de um lado, e, do outro, o interessado, o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente em linha reta ou pessoa com quem viva em economia comum.

Tipo	Infração	Conceito
Infrações conexas	Artigo 8.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril Regime penal de corrupção no comércio internacional e no sector privado Corrupção passiva no sector privado	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 dois anos ou com pena de multa. Se o ato ou omissão referido for idóneo 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.
	Artigo 9.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril Regime penal de corrupção no comércio internacional e no sector privado Corrupção ativa no sector privado	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 um ano ou com pena de multa. Se a conduta referida 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 três anos ou com pena de multa.