

PLMJ

SOCIEDADE DE ADVOGADOS, RL

A.M.PEREIRA, SÁRAGGA LEAL, OLIVEIRA MARTINS, JÚDICE
E ASSOCIADOS

MANUAL DE BOAS PRÁTICAS ANTI-CORRUPÇÃO



ÁREA DE DIREITO CONTENCIOSO JUDICIAL E ARBITRAL
EQUIPA DE DIREITO PENAL



INDICE

| | |
|---|-----------|
| CAPÍTULO I | |
| Introdução | 4 |
| CAPÍTULO II | |
| A luta contra a corrupção no plano comunitário | 4 |
| CAPÍTULO III | |
| O que é o «Bribery Act 2010» e como pode afectar a sua empresa? | 5 |
| Como pode a sua Empresa evitar a responsabilidade criminal à luz do «Bribery Act 2010»? | 7 |
| CAPÍTULO IV | |
| Poderá a sua Empresa ser responsabilizada por crimes de corrupção praticados em Portugal? | 7 |
| Como pode a sua Empresa evitar a responsabilidade criminal à luz da Lei Portuguesa? | 8 |
| CAPÍTULO V | |
| Como implementar uma política interna de prevenção do risco de corrupção que cumpra simultaneamente as exigências da Lei Portuguesa e do «Bribery Act 2010»? | 9 |
| CAPÍTULO VI | |
| Quais as principais áreas de risco de corrupção e como pode a sua empresa mitigá-lo? | 12 |
| CAPÍTULO VII | |
| Conclusão | 18 |



CAPTÍTULO I

INTRODUÇÃO

No contexto europeu de incentivo ao combate à corrupção, os governos dos diversos países membros têm vindo a adoptar, de forma mais ou menos incisiva, medidas legislativas com vista a combater o fenómeno da corrupção.

Assumindo uma política de vanguarda na matéria, o Reino Unido fez aprovar o “Bribery Act 2010” (“Acto de Corrupção 2010”), vigente em Inglaterra, País de Gales, Escócia e Irlanda do Norte desde o passado dia 1 de Julho de 2011 o qual, entre o mais, fez surgir um novo ilícito penal, sem precedentes, cujo alvo incide, pura e simplesmente, sobre as pessoas colectivas ou, nas palavras da lei, “organizações comerciais de relevo”. Isto quando, nomeadamente em Portugal, a punição dos entes colectivos no âmbito do direito penal é, ainda, uma realidade recente e, até, rodeada de algumas cautelas.

Com o impulso de publicação desta legislação, e porque a mesma assume uma vocação transnacional ou transfronteiriça, PLMJ propôs-se elaborar um “Manual de Boas Práticas” destinado não só a esclarecer a legislação actual de relevância neste âmbito, como também a auxiliar todas as empresas que tenham por política interna a prevenção do fenómeno da corrupção, adaptando os seus procedimentos à legislação de vanguarda da Europa sobre a matéria.

CAPTÍTULO II

A LUTA CONTRA A CORRUPÇÃO NO PLANO COMUNITÁRIO

1. Ao abrigo do Tratado de Funcionamento da União Europeia, a União tem como objectivo facultar aos cidadãos um elevado nível de protecção num espaço de liberdade, segurança e justiça, objectivo esse que apenas será atingido pela prevenção e pelo combate à criminalidade, organizada ou não, incluindo a corrupção.
2. Neste contexto, o Tratado atribui ao Parlamento Europeu e ao Conselho o poder de, por meio de Directivas ou Decisões-Quadro, estabelecerem regras mínimas relativas à definição das infracções penais e das sanções em domínios de criminalidade particularmente grave com dimensão transfronteiriça, designadamente a corrupção, tanto nas organizações internacionais ou europeias como no sector privado.
3. Os Estados-Membros atribuem especial importância ao combate à corrupção nos sectores público e privado, convictos de que, em ambos os sectores, a corrupção constitui uma ameaça para uma sociedade cumpridora da lei, podendo conduzir a distorções da concorrência em relação à aquisição de bens ou serviços comerciais e prejudicar um sã desenvolvimento económico.
4. Assim, a Comissão tem dedicado várias Comunicações focadas na área de cooperação judiciária em matéria penal, onde identifica a corrupção como sendo um dos

comportamentos penais do domínio da criminalidade organizada onde se entende ser prioritário agir, através da elaboração e adopção de medidas que definam regras mínimas relacionadas com os elementos constituintes deste tipo de crime e respectivas sanções.

5. A mais recente Comunicação da Comissão (*cf.* COM/2003/0317) data de 7 de Fevereiro de 2003 e alerta os Estados-Membros para a necessidade de desenvolverem incentivos para que o sector privado se abstenha de práticas corruptas, como a obrigatoriedade de elaboração de códigos de ética ou “listas brancas” de empresas íntegras.
6. Na sequência dos esforços da Comissão, em 22 de Julho de 2003 o Conselho emitiu a Decisão-Quadro 2003/568/JAI que teve como objectivo assumido garantir que tanto a corrupção activa como a passiva no sector privado sejam consideradas infracções penais em todos os Estados-Membros e que as pessoas colectivas sejam responsabilizadas por essas infracções que, por sua vez, deverão implicar sanções efectivas, proporcionadas e dissuasivas.
7. Em cumprimento desse objectivo a Decisão-Quadro apela a que os Estados-Membros tipifiquem criminalmente nos seus ordenamentos jurídicos, sob a égide do crime de corrupção activa no sector privado, a promessa, oferta ou atribuição, directamente ou por interposta pessoa, de vantagens indevidas de qualquer natureza a uma pessoa que, a qualquer título, dirija uma entidade do sector privado ou nela trabalhe, em benefício dessa pessoa ou de terceiros, a fim de essa pessoa, em violação dos seus deveres, praticar ou se abster de praticar determinados actos.
8. Ficou, também, expressamente consignado que cada Estado-Membro deveria tomar as medidas necessárias para garantir que as pessoas colectivas pudessem ser consideradas responsáveis pelos actos de corrupção activa e passiva no sector privado cometidos em seu benefício por qualquer pessoa, agindo individualmente ou enquanto membro de um órgão da pessoa colectiva, que nela ocupe uma posição dominante.
9. Por último, estabeleceu-se que cada Estado-Membro deveria tomar as medidas necessárias para garantir que uma pessoa colectiva considerada responsável por um crime de corrupção fosse passível de sanções efectivas, proporcionadas e dissuasivas, incluindo multas ou coimas e, eventualmente, outras sanções como a exclusão de atribuição de subsídios ou auxílios públicos, a interdição temporária ou permanente de exercer actividade comercial, a colocação sob vigilância judiciária ou a dissolução por via judicial.

CAPTÍTULO III

O QUE É O “BRIBERY ACT 2010” E COMO PODE AFECTAR A SUA EMPRESA?

10. O Reino Unido, prosseguindo uma política de vanguarda no seio europeu, fez aprovar, em 8 de Abril de 2010, o “Bribery Act 2010” (“Acto de Corrupção 2010”), com o

objectivo de modernizar e simplificar a legislação existente na matéria e, em última análise, permitir um combate mais efectivo à corrupção cometida dentro e fora de fronteiras.

11. A grande novidade do “Bribery Act 2010” face à Decisão Quadro n.º 2003/568/JAI do Conselho é o alargamento da previsão da responsabilidade das pessoas colectivas pelos actos de corrupção perpetrados por pessoas a elas associadas tendo em vista a obtenção ou manutenção de negócios ou qualquer vantagem indevida na condução dos negócios da empresa, quer nas relações com entes públicos quer entes com privados.
12. Nestes termos as pessoas colectivas poderão ser responsabilizadas criminalmente pelos actos de qualquer pessoa que, independentemente da natureza ou validade da colaboração, preste serviços à empresa ou em nome desta.
13. Pelo que, diferentemente da Lei portuguesa, estão aqui incluídos para além dos colaboradores da empresa, os parceiros em regime de *outsourcing* ou *joint venture*, os agentes, os intermediários, os consultores e, ainda, os próprios fornecedores.
14. O “Bribery Act 2010” prevê ainda um crime autónomo para a corrupção activa de um funcionário ou autoridade pública estrangeiro. O crime é cometido quando uma pessoa oferece, promete ou atribui uma vantagem não permitida por lei, de natureza financeira ou outra, a um funcionário público estrangeiro, com a intenção de influenciar o funcionário no exercício das suas funções oficiais e de modo a obter ou manter negócios ou beneficiar de uma vantagem de índole comercial.
15. Entende-se por funcionário público estrangeiro os funcionários, eleitos ou nomeados, que ocupem um cargo legislativo, administrativo ou judicial de qualquer tipo num país ou território fora do Reino Unido. Está aqui abrangida qualquer pessoa que exerça funções públicas, em qualquer ramo do governo nacional, local ou municipal de um país ou território ou que exerça uma função pública para qualquer agência ou empresa pública desse país ou território, nomeadamente em agências de saúde pública e organizações públicas não governamentais, como a ONU ou o Banco Mundial.
16. Acresce ainda que as disposições previstas no “Bribery Act 2010” são aplicáveis a todas as condutas ou omissões praticadas no Reino Unido, ainda que a pessoa e/ou empresa responsável tenha domicílio ou sede no estrangeiro.
17. Assim, ainda que sediada fora do Reino Unido uma empresa portuguesa ficará sujeita ao “Bribery Act 2010” se, no decurso dos seus negócios em Inglaterra, País de Gales, Escócia ou Irlanda do Norte, uma pessoa a ela associada praticar um acto ou omissão subsumível a um crime de corrupção.
18. O diploma entrou em vigor em 1 de Julho de 2011, em Inglaterra, País de Gales, Escócia e Irlanda do Norte.

COMO PODE A SUA EMPRESA EVITAR A RESPONSABILIDADE CRIMINAL À LUZ DO “BRIBERY ACT 2010”?

19. À luz do “Bribery Act 2010” as empresas poderão eximir-se de qualquer responsabilidade penal se lograrem demonstrar que, apesar da pessoa a ela associada ter praticado um crime de corrupção, implementaram todos os procedimentos adequados a mitigar o risco de corrupção no seio da empresa.
20. Tendo em vista determinar o que se deverão considerar “procedimentos adequados” a mitigar o risco de corrupção para efeitos do “Bribery Act 2010”, o Ministério da Justiça britânico publicou, no dia 30 de Março de 2011, uma Orientação contendo as linhas gerais orientadoras dos procedimentos a adoptar no seio de cada entidade enquanto meio de evitar a punição penal pela prática de um acto de corrupção.
21. Porém, a orientação não contém – nem podia conter – uma descrição exaustiva das normas de conduta que deverão ser adoptadas por todas as empresas em todas as circunstâncias, mas apenas os princípios que deverão orientar as empresas na elaboração das suas normas de conduta internas.
22. Pelo que se torna necessário, partindo dos princípios orientadores avançados pelo Ministério da Justiça britânico, delimitar – também nesta sede – aquelas que deverão ser as práticas a seguir pelas empresas para evitar a sua responsabilização criminal à luz do “Bribery Act 2010”, as quais vêm tratadas nos Capítulos V e VI deste manual.

CAPÍTULO IV

PODERÁ A SUA EMPRESA SER RESPONSABILIZADA POR CRIMES DE CORRUPÇÃO PRATICADOS EM PORTUGAL?

23. Ao abrigo do Código Penal português as pessoas colectivas podem ser responsabilizadas penalmente pela prática de crimes de corrupção quando a vantagem patrimonial ou não patrimonial indevida seja prometida ou concedida por pessoa que nelas ocupe uma posição de liderança ou por quem aja sob a autoridade destes em virtude de uma violação de deveres de vigilância ou controlo.
24. Neste âmbito é aplicável em Portugal a Lei n.º 20/2008, de 21 de Abril, a qual estabelece – em transposição da Decisão Quadro n.º 2003/568/JAI, do Conselho, de 22 de Julho – o regime de responsabilidade penal por crimes de corrupção cometidos no comércio internacional e na actividade privada.
25. O diploma prevê a criminalização dos chamados pagamentos de facilitação, ou seja, quem por si ou por interposta pessoa, mediante o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, nacional ou 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.

26. É igualmente prevista e punida a corrupção activa no sector privado, definida como a concessão ou promessa de uma vantagem patrimonial ou não patrimonial a trabalhador do sector privado, tendo em vista incentivá-lo a praticar qualquer acto ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais.
27. A pena de prisão será agravada se a conduta visar a obtenção ou for idónea a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros.
28. No caso das pessoas colectivas, as penas de prisão serão substituídas por uma das seguintes penas: **i)** penas de multa; **ii)** dissolução; **iii)** penas substitutivas de admoestação; **iv)** caução de boa conduta e vigilância judiciária; **v)** as penas acessórias de injunção judiciária; **vi)** interdição do exercício de actividade; **vii)** proibição de celebrar certos contratos ou contratos com determinadas entidades; **viii)** privação do direito a subsídios, subvenções ou incentivos; ou ainda **ix)** o encerramento de estabelecimento e publicidade da decisão condenatória.

COMO PODE A SUA EMPRESA EVITAR A RESPONSABILIDADE CRIMINAL À LUZ DA LEI PORTUGUESA?

29. O Código Penal português prevê a exclusão da responsabilidade das pessoas colectivas e entidades equiparadas quando o agente tiver actuado contra ordens ou instruções expressas de quem de direito, isto é, de pessoa que ocupe uma posição de liderança.
30. Por outras palavras, só se o agente agir contra ordens ou instruções concretas e expressas é que é afastada a responsabilidade da pessoa colectiva.
31. Assim, incumbe à administração organizar e dirigir a actividade da pessoa colectiva de modo a que os seus colaboradores não cometam crimes de corrupção na prossecução do interesse colectivo, criando mecanismos de prevenção, designadamente através de ordens e instruções concretas sobre o modo de actuar para evitar a prática de actos ilícitos.
32. Termos em que se torna perene que as empresas que tenham sede ou sucursal em Portugal implementem normas internas escritas que sejam aplicáveis a todos os seus colaboradores, em especial os que ocupem uma posição de liderança, e que contenham instruções de conduta claras com vista a evitar a prática de actos de corrupção em nome e por conta da empresa, independentemente do local onde actuem.
33. O procedimento que as empresas deverão adoptar na elaboração dessas instruções e o seu possível conteúdo vêm tratados nos Capítulos V e VI do presente manual.

CAPÍTULO V

COMO IMPLEMENTAR UMA POLÍTICA INTERNA DE PREVENÇÃO DO RISCO DE CORRUPÇÃO QUE CUMpra SIMULTANEAMENTE AS EXIGÊNCIAS DA LEI PORTUGUESA E DO “BRIBERY ACT 2010”?

(A) Avaliação do Risco

34. O nível de exigência das medidas anti-corrupção a adoptar pelas empresas dependerá grandemente dos seguintes factores: **i)** os países nos quais actua; **ii)** o sector de actividade; **iii)** o valor do capital em causa; **iv)** a duração do projecto; e, ainda, **iv)** quem são os parceiros económicos com quem a empresa estabelece relações comerciais.
35. Neste âmbito as empresas deverão principiar por aferir através da internet os índices históricos de corrupção do país no qual pretendem exercer actividade comercial. De seguida deverão consultar um posto diplomático português naquele país ou, ainda, procurar angariar informação junto dos membros de associações de empresas locais ou entidades consultoras no sector em causa.
36. Concluídas as diligências preliminares acima referidas as empresas deverão fazer uma *due diligence* ao historial, *curriculum* e reputação das pessoas que representam a empresa em actos externos ou que de outro modo actuam em seu nome e/ou por sua conta e, bem assim, às pessoas que prestam serviços à empresa e aos parceiros de negócio. Fora do elo de avaliação deverão ficar unicamente os fornecedores de bens.
37. Na condução da *due diligence* a empresa deverá exigir a todos os colaboradores, parceiros, intermediários e consultores um *curriculum vitae* devidamente documentado. Deverão ainda ser realizadas pesquisas ao perfil profissional de todas as pessoas que actuam em nome e/ou por conta da empresa, nomeadamente através da internet, junto das empresas do sector, junto das câmaras de comércio locais, associações empresariais, ou, inclusivamente, através da análise das declarações financeiras dos novos parceiros de negócio.
38. Todas as diligências realizadas no âmbito da avaliação do risco de corrupção deverão ser devidamente registadas e documentadas em pasta aberta para o efeito. O órgão de administração deverá ainda elaborar um relatório contendo as conclusões da *due diligence* e o compromisso da empresa em adoptar uma política interna anti-corrupção adequada aos riscos de corrupção identificados.
39. A *due diligence* deverá ser renovada sempre que a empresa entrar num novo mercado, exercer actividade num novo ramo de negócio, contratar novos colaboradores ou encetar relações comerciais com novos parceiros comerciais, intermediários ou consultores.



(B) Documento escrito de boas práticas anti-corrupção

40. Terminada a *due diligence* a empresa que pretenda evitar responsabilidade criminal deverá elaborar um documento escrito de boas práticas anti-corrupção, o qual deverá conter um extenso e pormenorizado leque de normas de conduta ajustadas a uma multiplicidade de situações com que os colaboradores da empresa tenham que lidar.
41. Os membros dos órgãos de administração, fiscalização e contabilidade da empresa deverão aprovar as boas práticas anti-corrupção e emitir uma declaração escrita de compromisso de estrito cumprimento de todas as normas de conduta nele previstas.
42. É igualmente importante que as medidas anti-corrupção vinculem todos os colaboradores, parceiros comerciais, intermediários e consultores que actuem em nome e/ou por conta da empresa. Para o efeito, todos deverão ser convidados a ler e assinar o documento interno de boas práticas da empresa. A contratação de novos colaboradores ou parceiros de negócio deverá estar dependente da assinatura deste documento.

(C) Divulgação da política interna anti-corrupção

43. A política interna deverá ser divulgada e efectivamente cumprida por todos os colaboradores da empresa. É, pois, recomendável que as empresas forneçam formação adequada a todos os trabalhadores, sujeitando-os posteriormente a um exame de aferição com vista a ajuizar da efectiva apreensão da política anti-corrupção da empresa, diligência a considerar, em especial, em empresas que assumam maior risco de exposição às práticas corruptivas a que se vem fazendo referência.
44. As empresas deverão certificar-se que as medidas anti-corrupção adoptadas são prontamente divulgadas junto de todas as suas unidades de negócios, sucursais ou filiais, independentemente da sua localização geográfica, sem descurar que diferentes mercados poderão exigir diferentes medidas de combate à corrupção e ao suborno.
45. Uma declaração de política de transparência e tolerância zero à corrupção na prossecução dos negócios deverá ser emitida pelo órgão da administração da empresa e comunicada a todos os parceiros de negócio, intermediários, agentes e consultores e, em geral, a todos os contactos externos, tais como os organismos sectoriais e câmara de comércio local.

(D) Manutenção de uma contabilidade precisa e exaustiva

46. As empresas deverão procurar ainda adoptar boas práticas contabilísticas, mantendo nos livros e registos uma descrição actual e exaustiva de todos os pagamentos efectuados pela empresa ou por conta dela, de acordo com as normas legais contabilísticas.
47. Registos falsos, enganosos, incompletos, imprecisos ou irreais feitos nos livros da empresa são estritamente proibidos e poderão levar a empresa a incorrer em

responsabilidade criminalmente caso se venha a aferir que o suborno foi camuflado por uma imprecisa contabilização da vantagem patrimonial atribuída.

(E) Monitorização e controlo do risco de corrupção

48. As empresas deverão manter um sistema eficiente de controlo interno e de monitorização de todas as transacções realizadas por sua conta e/ou em seu nome. Tal sistema de monitorização deverá estar ajustado aos riscos de corrupção específicos da empresa, conforme detectados na avaliação do risco anteriormente realizada.
49. Para uma eficaz monitorização e controlo é recomendável a criação de um departamento interno de *compliance*, em estrita cooperação com a administração, dedicado à elaboração de directrizes, princípios e metodologias para a identificação, mitigação e monitorização da prática de corrupção no seio da empresa.
50. De entre a medidas de monitorização a adoptar sugerem-se as seguintes:
 - Reunir sugestões junto dos colaboradores da empresa sobre melhorias a implementar na política anti-corrupção da empresa;
 - Criação de um meio de comunicação confidencial para que os colaboradores comerciais externos possam denunciar operações suspeitas que estejam a ser realizadas em nome da empresa;
 - Exigir que a realização de despesas acima de um determinado limite sejam previamente aprovadas por um administrador sénior;
 - Abrir uma pasta própria para as facturas de encargos com gratificações, hospitalidade, pagamentos de facilitação e patrocínios;
 - Elaboração de um compromisso escrito em não adoptar políticas de atribuição de bónus que premeiem excessivamente a assunção de risco;
 - Elaboração de um relatório anual contendo uma análise dos índices de cumprimento da política interna anti-corrupção por sector de mercado, país e unidade de negócio;
 - No relatório deverão ainda merecer destaque exemplos de boas práticas anti-corrupção praticadas pelos colaboradores da empresa.
51. Por último, as empresas que enfrentem um risco de corrupção mais elevado poderão recorrer a uma consultora externa para fazer uma auditoria independente às práticas anti-corrupção adoptadas pela empresa e o seu sucesso na efectiva mitigação do risco de corrupção.

CAPÍTULO VI

QUAIS AS PRINCIPAIS ÁREAS DE RISCO DE CORRUPÇÃO E COMO PODE A SUA EMPRESA MITIGÁ-LO?

PAGAMENTOS DE FACILITAÇÃO

52. Os pagamentos de facilitação são pagamentos de baixo valor, comumente praticados em alguns países, tendo em vista acelerar certas diligências de rotina que o funcionário público tenha a clara e não arbitrária obrigação de realizar.
53. Está prática é subsumida pela Lei portuguesa e pelo “Bribery Act 2010” a um crime de corrupção (para acto lícito) com prejuízo do comércio internacional, punível independentemente do local em que são efectuadas ou das concretas circunstâncias que estiveram na base dos mesmos.
54. A empresa poderá, contudo, eximir-se da responsabilizada criminal se tais pagamentos tiverem por base taxas, tarifas ou outros encargos legalmente previstos. Neste âmbito as empresas que tenham actividades comerciais no estrangeiro deverão ter em conta as seguintes normas de conduta:
- Comunicar por escrito aos parceiros locais a política interna da empresa de não realização de pagamentos para a prática de actos lícitos;
 - Procurar aconselhamento sobre a Lei do país no que concerne a certificados de inspecção, taxas e outros encargos legais, de modo a poder diferenciá-los de solicitações ilícitas;
 - Incorporar no plano do projecto prazos realistas para a importação/exportação, transporte e entrega das mercadorias, de modo a desincentivar a realização de pagamentos para facilitação de fiscalização alfandegária e importação/exportação de mercadorias;
 - Exigir que os parceiros locais estejam cientes das disposições da Lei portuguesa e/ou da “Bribery Act 2010” e da responsabilidade criminal em que a empresa irá incorrer caso sejam realizados pagamentos para a prática de actos lícitos.
55. As empresas deverão ainda procurar incluir nos contratos celebrados com os parceiros locais uma cláusula referente aos procedimentos a adoptar tendo em vista evitar a realização de pagamentos para a prática de actos lícitos, nomeadamente:
- Questionar a legitimidade dos pagamentos solicitados pelas autoridades ou funcionários públicos;
 - Exigir a emissão de recibo e a identificação detalhada do oficial que exige o pagamento;

- Em caso de dúvida pedir para consultar o superior hierárquico;
- Evitar pagar em dinheiro ou directamente ao oficial “taxas de inspecção alfandegária” ou qualquer outro encargo administrativo, salvo se legalmente exigido;
- Exigir que os parceiros locais informem a embaixada portuguesa da natureza dos pagamentos exigidos.

GRATIFICAÇÕES E HOSPITALIDADE

56. A principal preocupação das empresas sujeitas à responsabilidade criminal pela prática em seu nome e no seu interesse de actos de corrupção no sector privado prende-se com o grau de hospitalidade que poderão proporcionar aos seus clientes, colaboradores e parceiros comerciais.
57. Na verdade, nem a Lei portuguesa nem o “Bribery Act 2010” pretendem proibir a hospitalidade ou a atribuição de gratificações, desde que as mesmas sejam consideradas razoáveis e não sejam idóneas a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros. A pedra de toque está nas circunstâncias concretas que estiveram subjacentes à hospitalidade e, bem assim, no nível de influência que a mesma teve na decisão comercial em questão.
58. Assim, as gratificações e actos de hospitalidade não poderão significar ou aparentar qualquer forma de pressão ou influência sobre decisões, devendo ser sempre mantidas dentro dos limites razoáveis do comum e socialmente aceite no sector de mercado no qual a empresa actua.
59. De entre os actos de hospitalidade e gratificações que estão de acordo com as práticas comerciais comumente aceites na generalidade dos países, e que por conseguinte não darão azo a responsabilidade criminal, estão as seguintes:
- Oferta ocasional de refeições no âmbito dos negócios da empresa;
 - Oferta esporádica de bilhetes para eventos artísticos ou desportivos, como demonstração de boas relações comerciais;
 - Encargos pontuais com despesas de viagem de parceiros comerciais;
 - Presentes de valor reduzido, tais como *merchandising* ou pequenos objectos promocionais;
60. Para se assegurarem que as gratificações e hospitalidade por si concedidas caem dentro deste critério de razoabilidade, as empresas deverão avaliar as suas práticas de hospitalidade e gratificações à luz do seguinte questionário:
- Qual a intenção da gratificação ou hospitalidade – fomentar boas relações comerciais ou influenciar determinantemente uma decisão do gratificado?



- A hospitalidade ou gratificação a conceder é prática comum no sector de actividade em que a sua empresa actua? Se os detalhes da mesma viessem a ser publicados no jornal com tiragem nacional, as empresas do sector considerariam tais práticas desapropriadas?
 - A concreta gratificação oferecida ou hospitalidade concedida poderá, de algum modo, pôr em causa o livre arbítrio da pessoa gratificada?
 - Se lhe concedessem gratificação ou hospitalidade idêntica, sentiria o sua livre arbítrio comprometido?
61. Se do questionário resultar um risco de corrupção ou suborno a empresa deverá abster as pessoas a ela associadas de conceder a hospitalidade ou gratificação em questão, sob pena de correr o perigo de vir a ser responsabilizada criminalmente.
62. Embora a razoabilidade das gratificações e actos de hospitalidade dependa grandemente de uma análise das circunstâncias do caso concreto, as seguintes práticas deverão ser, de todo o modo, banidas no seio da empresa:
- Hospitalidade ou gratificações em regime de reciprocidade;
 - Gratificações em dinheiro ou equivalente (i.e. vouchers, títulos de crédito, etc...);
 - Entretenimento de natureza sexual ou similar;
 - Gratificações a funcionários e autoridades públicas e seus familiares (excepto se prática social no país em questão).
63. Dado a delicadeza do assunto, é recomendável que as empresas publiquem e divulguem uma circular interna contendo uma listagem das gratificações que estão de acordo com as práticas sociais e comerciais de cada país e mercado em que a empresa actua e, bem assim, dos níveis adequados de hospitalidade num diferente conjunto de situações.
64. A empresa deverá, ainda, implementar um eficaz sistema de consulta prévia da administração quando o acto de hospitalidade ou gratificação a conceder estiver fora da listagem realizada pela empresa, de modo a assegurar uma efectiva concertação de práticas em toda a empresa.
65. Na elaboração da circular a empresa deverá ter em conta as seguintes directrizes:
- A hospitalidade deve reflectir o desejo de cimentar boas relações e visar demonstrar apreciação;
 - As despesas de promoção devem procurar melhorar a imagem comercial da empresa, apresentar os seus produtos ou serviços ou estabelecer relações cordiais;

- Ao beneficiário da hospitalidade ou gratificação não deve ser dada a impressão de ficar obrigado a atribuir à empresa qualquer vantagem comercial ou a sua independência ficar prejudicada de algum modo;
- A hospitalidade prestada a funcionários públicos deve ser previamente comunicada e acordada com o organismo público em questão, de modo a que fique claro a quem vai ser prestada e em que termos;
- Guardar em arquivo todas as facturas, recibos e notas de entrega relacionadas com hospitalidade, gratificações ou despesas de promoção;
- Monitorizar, analisar regularmente a política interna no que concerne à hospitalidade e atribuição de gratificações e avaliar o seu cumprimento;
- Prestar formação aos funcionários da empresa às práticas adequadas de hospitalidade;

CONTRATAÇÃO DE PARCEIROS DE NEGÓCIO (I.E. DISTRIBUIDORES COMERCIAIS, INTERMEDIÁRIOS OU CONSULTORES)

66. A generalidade das empresas necessita, na prossecução da sua actividade, estabelecer relações comerciais com entidades terceiras, como agentes, intermediários, consultores, subcontratados, entidades associadas operando em “joint venture” ou, ainda fornecedores.
67. A contratação de parceiros de negócios aumenta exponencialmente o risco de terceiros concederem benefícios indevidos em nome e/ou por conta da empresa, devido às inevitáveis assimetrias de informação existentes neste tipo de relações. Também o facto da generalidade destes contratos ser celebrado em regime de avença aumenta o risco de corrupção, ao dificultar a monitorização e controlo do uso e destino do dinheiro.
68. As empresas deverão, assim, tudo fazer para impedir que os seus agentes, consultores, grupos de pressão, distribuidores ou representantes de vendas atribuam a terceiros benefícios considerados indevidos à luz do “Bribery Act 2010” e/ou da Lei portuguesa.
69. Para que as empresas se possam eximir da responsabilidade criminal caso algum seu parceiro comercial subornar outrem por sua conta, recomenda-se as seguintes linhas de acção:
- Fazer uma *due diligence* ao historial, *curriculum* e reputação dos parceiros de negócio através de pesquisas na internet, contactos junto das empresas do sector, consulta junto das câmaras de comércio locais, associações empresariais, ou, inclusivamente, através da análise declarações financeiras dos novos parceiros;
 - Reavaliar o modelo de actuação utilizado na contratação de parceiros de negócio, de modo a diminuir assimetrias de informação e dissidências no que concerne à política anti-corrupção;



- Procurar conhecer em profundidade os serviços que serão prestados pelo novo parceiro e os métodos de compensação e pagamento acordados;
 - Emissão de uma declaração exigindo uma política de transparência e tolerância zero à corrupção na prossecução dos negócios. A declaração deve ser comunicada a todos os colaboradores da empresa parceira, aos consultores e, em geral, a todos os contactos externos, tais como os organismos sectoriais e câmara de comércio local;
 - Reflectir nos contratos escritos celebrados com entidades externas o compromisso de tolerância zero à corrupção e suborno e estabelecer critérios claros no que concerne às gratificações concedidas em nome da empresa;
 - A empresa deverá sempre que possível assegurar que os terceiros com quem mantém relações comerciais estão a respeitar integralmente a sua política interna anti-corrupção, nomeadamente adoptando procedimentos de monitorização dos pagamentos efectuados pelos parceiros de negócio em nome e/ou por conta da empresa;
 - Definir em detalhe a remuneração devida no âmbito da avença, incluindo as despesas extraordinárias pagas à parte;
 - Exigir a autorização prévia da administração para proceder à remuneração de agentes, intermediários e consultores;
 - Prever a revisão e renovação periódica dos contratos celebrados com entidades terceiras;
 - Exigir que todos os pagamentos de bens ou serviços sejam efectuados à pessoa que os forneceu ou prestou.
70. Também os consórcios e outros modelos de *joint venture* dão azo a situações de elevado risco de corrupção, uma vez que aumentam a probabilidade de existir dissidências no que concerne às práticas e políticas internas referentes à corrupção.
71. Para obviar tal risco é recomendável que as empresas adoptem alguns dos seguintes procedimentos:
- Paridade de representação no conselho de administração;
 - Entendimento escrito quanto a gratificações e hospitalidade;
 - Exigência de unanimidade para a realização de despesas de determinada natureza;
 - Exigência de consenso quanto à contratação de colaboradores e entidades terceiras, incluindo obrigatoriedade de *due diligence* ao historial, *curriculum* e reputação dos mesmos;
 - Estipulação de normas de conduta no que concerne às relações com funcionários públicos;
 - Formação dos colaboradores sujeitos a elevado risco de prática de corrupção;

- Registo exhaustivo de todas as despesas incorridas;
- Criação de um comité de auditoria com pelo menos um representante de cada empresa, com poderes de fiscalização das contas e despesas. O comité deverá ainda ficar responsável por elaborar relatórios periódicos;
- Estabelecer no contrato de consórcio, associação, sociedade ou outro uma cláusula resolutiva ou similar para o caso de alguma(s) das empresas violar(em) uma disposição legal ou regra interna anti-corrupção.

PATROCÍNIOS

72. Um grande número de empresas, conscientes do seu papel na sociedade, aliam a promoção das suas marcas ao desenvolvimento e enriquecimento de diversos eventos que se revelem do interesse da sociedade e possuam objectivos de inquestionável alcance social, desportivo ou cultural.
73. Neste âmbito as empresas transferem avultadas quantias para as empresas organizadoras dos eventos a título de patrocínios, as quais em troca comprometem-se a divulgar a marca junto das pessoas que participam no evento.
74. A crescente complexificação dos contratos de patrocínio evidencia sérios riscos de corrupção no sector privado, nomeadamente quando a atribuição dos patrocínios fique condicionada à obtenção ou manutenção de outros negócios susceptíveis de causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros.
75. Assim, os contratos de patrocínio não poderão ser usados como meio de exercer influência ou pressão sobre uma qualquer decisão comercial da entidade beneficiada, nem servir como associação empresarial camuflada. A atribuição de patrocínios deverá antes ser sempre transparente, rigorosa, coerente e mantida dentro dos limites razoáveis do comum e socialmente aceite.
76. Para se eximirem de responsabilização criminal e assegurarem que os patrocínios por si contratualizados não são idóneos a causar uma distorção da concorrência, as empresas deverão elaborar um documento escrito contendo a política interna da empresa no que diz respeito à atribuição de patrocínios, a qual deverá abarcar os seguintes pontos:
- Determinar quais as áreas de alcance social, desportivo ou cultural que a empresa se compromete a patrocinar;
 - Identificar a todo o tempo as entidades a quem a empresa concedeu patrocínios e a justificação para os mesmos;
 - Evitar patrocinar entidades que tenham relações comerciais com a empresa;
 - Privilegiar iniciativas claramente associáveis à empresa, ainda que em termos simbólicos;



- Privilegiar entidades que beneficiem/visem um público-alvo considerado especialmente relevante económico ou socialmente e/ou que prossigam actividades que se adequem à política interna ou social da empresa.

77. A política interna de atribuição de patrocínios da empresa deverá ser divulgada a todos os colaboradores da empresa e publicada no sítio da internet de modo a que seja facilmente consultada a todo o tempo pelo público em geral.

CAPÍTULO VII

CONCLUSÃO

78. Torna-se evidente a assumpção de uma elevada consciência e sentido de responsabilização de determinada entidade no que se refere a práticas corruptivas praticadas pelos seus subordinados, colaboradores ou, até, quadros de direcção.

79. A legislação que, há uns anos a esta parte, vem sendo publicada reflecte o estado de consciencialização a que se vem fazendo referência e, sobretudo, torna evidente a acrescida preocupação de adopção de medidas de combate a actos de corrupção.

80. O “Bribery Act 2010” é, como se disse, uma legislação de vanguarda na matéria. Estamos, neste momento, convictos que, porém, e a breve trecho, esta legislação terá implicações directas na vida de todos nós, quer enquanto elemento catalisador da introdução de legislação semelhante nos restantes países europeus, em particular nos países do Sul da Europa, quer pela importância prática e já directa sobre a actividade de empresas portuguesas com negócios no Reino Unido.

81. Nesta convicção, PLMJ, à luz do Bribery Act, dos Princípios Gerais neste contidos e dos próprios casos de estudo nele desenvolvidos, propôs-se elaborar este “Manual de Boas Práticas”, necessariamente de cariz generalista, destinado a auxiliar não só as empresas com vocação transfronteiriça, mas também aquelas que desde já se decidam por prevenir o fenómeno da corrupção no seu seio, adaptando os seus procedimentos à legislação de vanguarda da Europa sobre a matéria.

82. Com efeito, é, em última instância, responsabilidade das empresas colaborar na erradicação das práticas de corrupção no mundo empresarial, através de um constante reforço e actualização da sua política interna anti-corrupção. Cabe, antes de mais, aos administradores locais, sob a supervisão de órgão de administração de cúpula, a importante responsabilidade de emitir ordens e instruções expressas de modo a adequar a conduta dos seus subalternos à política interna da empresa.

83. Ademais, a eficaz implementação de um intrincado manual de normas de conduta anti-corrupção é arma de defesa essencial no sentido de evitar a responsabilidade criminal da empresa por actos de corrupção praticados no seu seio.

84. PLMJ, consciente que o presente “Manual de Boas Práticas” poderá ser ajustado ou pormenorizado perante uma determinada e concreta realidade empresarial, desde já se disponibiliza a proceder a uma casuística adaptação do mesmo. Sem prejuízo, naturalmente, das adaptações que se revelem necessárias por força de alterações legislativas que venham a ser aprovadas¹.

¹Antevemos provável a introdução de alterações ao “Bribery Act 2010”, mormente na sequência das publicitadas manifestações de oposição à legislação que, entre o mais, consideram que o Bribery Act coloca as empresas do Reino Unido em desvantagem concorrencial face às suas congéneres estrangeiras.

O Manual de Boas Práticas Anti-Corrupção foi elaborado pela Equipa de Direito Penal de PLMJ, coordenada pelo Sócio João Medeiros. Os elementos que integram esta Equipa trabalham quase em exclusivo em assuntos de índole criminal, o que lhes confere um alto grau de especialização.

A área de intervenção desta Equipa abarca as várias vertentes do Direito Penal, desde os tipos criminais tradicionais contemplados no Código Penal, aos novos domínios do direito punitivo, tais como o Direito Penal Fiscal e da Segurança Social, o Branqueamento de Capitais, a Corrupção no Fenómeno Desportivo, a protecção de Mercados e o Direito da Informática.

Para obter mais esclarecimentos por favor envie-nos um email para: joao.medeiros@plmj.pt ou paulo.farinhaalves@plmj.pt ou ainda josericoardo.goncalves@plmj.pt.