

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA



ÍNDICE

ÍNDICE	1
1. DISPOSIÇÕES GERAIS	3
1.1 OBJETO	3
1.2 ÂMBITO DE APLICAÇÃO	3
1.3 INTERPRETAÇÃO	3
2. PRINCIPIOS DE CONDUTA	4
2.1 PRINCÍPIOS E DEVERES GERAIS	4
2.2 CUMPRIMENTO DAS NORMAS LEGAIS E REGULAMENTARES E DAS POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS INTERNOS	5
3. CONDUTAS EXPECTÁVEIS	6
3.1 AMBIENTE ORGANIZACIONAL	6
3.2 UTILIZAÇÃO SENSATA E RACIONAL DOS RECURSOS	6
3.3 PROTEÇÃO DO AMBIENTE E RESPONSABILIDADE SOCIAL	6
3.4 PRÁTICAS NO AMBIENTE DE TRABALHO	7
3.5 CONFIDENCIALIDADE	7
3.6 CONFLITOS DE INTERESSES E GARANTIAS DE IMPARCIALIDADE	7
3.7 OFERTAS, GRATIFICAÇÕES E BENEFÍCIOS	8
4. QUADRO SANCIONATÓRIO	10
4.1 RESPONSABILIDADE DISCIPLINAR	10
4.2 RESPONSABILIDADE CRIMINAL	10
5. MONITORIZAÇÃO	11
5.1 DEVER DE COMUNICAÇÃO DE IRREGULARIDADES	11
5.2 MONITORIZAÇÃO	11
5.3 RELATÓRIO	11
6. MONITORIZAÇÃO E FORMAÇÃO	12
6.1 SENSIBILIZAÇÃO E FORMAÇÃO	12
7. MINUTAS DE DECLARAÇÕES	13
7.1 RECEBIMENTO DE PRESENTES OU OUTROS BENEFÍCIOS	13
7.2 EXISTÊNCIA / INEXISTÊNCIA DE CONFLITOS DE INTERESSES	13
7.3 RELATÓRIO DE INFRAÇÕES POR INCUMPRIMENTO DO CÓDIGO	13
8. DOCUMENTOS E IMPRESSOS ASSOCIADOS	13

9. DISPOSIÇÕES FINAIS	14
9.1 REVISÃO E ATUALIZAÇÃO	14
9.2 DIVULGAÇÃO E PUBLICIDADE	14
9.3 APROVAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR	14
ANEXO I – QUADRO DE INFRAÇÕES DISCIPLINARES E CORRESPONDENTE QUADRO SANCIONATÓRIO	15
ANEXO II – TIPOLOGIAS CRIMINAIS PREVISTAS NO RGPC E CORRESPONDENTE QUADRO SANCIONATÓRIO	19
ANEXO III – MODELO DE ESTRUTURA DE RELATÓRIO DE INFRAÇÕES POR INCUMPRIMENTO DO CÓDIGO	23

1. DISPOSIÇÕES GERAIS

1.1 Objeto

Com a finalidade de prevenir, detetar e sancionar atos de corrupção e infrações conexas, o Regime Geral de Prevenção da Corrupção ("RGPC") aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro de 2021, vem estabelecer para as entidades obrigadas ao respetivo cumprimento, de natureza pública e privada, a obrigação de adotar e implementar um Programa de Cumprimento Normativo ("PCN") que deverá incluir, nos termos do seu artigo 5.º, entre outros elementos, a adoção de um Código de Conduta.

O presente Código de Ética e Conduta do Grupo **BEWGPT** (adiante "Código") vem dar resposta a essas obrigações previstas no RGPC e vem estabelecer as linhas de orientação e normas gerais em matéria de conduta e ética profissional, corrupção e infrações conexas e os padrões de comportamento que devem reger a atuação de todos os Dirigentes e Colaboradores do Grupo **BEWGPT** independentemente da natureza das funções, do seu vínculo ou da posição hierárquica que ocupem e/ou do local onde exerçam funções, (adiante genericamente designados por "Colaboradores") tanto nas relações que estabelecem entre si como nas que estabelecem com fornecedores, clientes ou com quaisquer entidades terceiras.

1.2 Âmbito de Aplicação

O presente Código aplica-se a todos os Dirigentes e Colaboradores das empresas do Grupo **BEWGPT**, sendo para os efeitos deste código genericamente designados por Colaboradores.

Todos os Colaboradores do Grupo **BEWGPT** devem, no âmbito das suas funções e competências, quer nas relações internas, quer nas relações externas, observar os princípios e valores éticos ínsitos no Código de Ética e de Conduta do Grupo **BEWGPT** e as suas disposições, funcionando este Código como compromisso de integridade que é assumido por todos os que no Grupo **BEWGPT** exercem funções.

1.3 Interpretação

A aplicação do Código não prejudica e é complementada pela lei aplicável, pelas normas constantes de outras políticas internas específicas adotadas e em vigor no Grupo **BEWGPT** devendo ainda ser interpretado de harmonia com as normas legais vigentes em matéria de direitos, deveres e responsabilidades que incidam sobre os seus Colaboradores, bem como dos valores atuais da responsabilidade social e ambiental.

Grupo **BEWGPT** deve ser entendido como englobando toda e qualquer empresa, do Grupo **BEWGPT**.

2. PRINCIPIOS DE CONDUTA

2.1 Princípios e Deveres Gerais

Os princípios pelos quais se deve pautar a atuação dos Colaboradores do Grupo **BEWGPT**, no exercício das respectivas funções são os seguintes:

Legalidade: atuar em conformidade com os princípios constitucionais e no rigoroso respeito pelas leis e regulamentos aplicáveis à sua atividade, assegurando que todos os níveis de atuação têm um fundamento legal e que o seu conteúdo é conforme com a lei;

Princípio da igualdade: atuar sem beneficiar ou prejudicar qualquer pessoa ou entidade em razão da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social, ou de qualquer outro fator que potencie a ocorrência de uma eventual desigualdade de oportunidade ou tratamento;

Imparcialidade: desempenhar as funções com equidistância relativamente aos interesses com que seja confrontado e atuar no respeito do princípio de que todos os cidadãos são iguais perante a lei e gozam do mesmo direito a um tratamento isento e sem favoritismo nem preconceitos que conduzam a discriminações de qualquer natureza;

Independência: Os Colaboradores do Grupo **BEWGPT** deverão reger a sua atuação por critérios de seriedade e imparcialidade, em defesa dos superiores interesses do Grupo **BEWGPT**.

Princípio da integridade: atuar com critérios de honestidade pessoal e profissional, não podendo adotar quaisquer atos que possam prejudicar o Grupo, os restantes Colaboradores ou as pessoas ou entidades com os quais se relacione;

Isenção: Não retirar vantagens, diretas ou indiretas, pecuniárias ou outras, para si ou para terceiro, das funções que exerce;

Zelo: cumprir ordens e instruções dos superiores hierárquicos, bem como exercer as funções de acordo com os objetivos que tenham sido fixados e utilizando as competências que tenham sido consideradas adequadas;

Obediência: Acatar e cumprir as ordens dos legítimos superiores hierárquicos, dadas em objeto de serviço e com a forma legal;

Lealdade: Desempenhar as funções com subordinação aos objetivos do órgão ou serviço;

Princípios da competência e da responsabilidade: agir de forma profissional e responsável, dedicada e crítica, empenhando-se no cumprimento rigoroso da sua missão;

Princípio da correção e urbanidade: tratar a todos com respeito, de forma cordial, respeitosa e ponderada, favorecendo a existência de um ambiente de trabalho salutar e de um relacionamento com as demais pessoas e entidades conciliatório e cooperante;

Princípio da assiduidade e pontualidade: desempenhar as suas funções regular e continuamente e nas horas que estejam designadas;

Confidencialidade: observar a garantia de confidencialidade quanto aos assuntos reservados dos quais os Colaboradores tomem conhecimento no exercício das suas funções, não podendo divulgar nem utilizar, seja qual for a finalidade, em proveito próprio ou alheio, diretamente ou por interposta pessoa, informações e dados obtidos no âmbito do exercício das mesmas;

Eficiência: assegurar a prestação de trabalho com respeito pelos compromissos assumidos na sua realização, individual ou em equipa, não praticando atos desnecessários ou inúteis aos resultados pretendidos, utilizando os recursos pertencentes ao Grupo **BEWGPT** para o exercício estrito das respetivas funções e atividades, promovendo a sua partilha, reutilização ou reciclagem, evitando desperdícios;

Qualidade: deve ser promovida uma melhoria contínua do desempenho das funções pelos Colaboradores, orientado para os resultados e para a satisfação plena das necessidades e/ou legítimas solicitações, com reforço da confiança quanto aos compromissos assumidos;

Transparência: Os Colaboradores devem interagir internamente e externamente de forma aberta e devem informar o Grupo **BEWGPT** sobre quaisquer situações que possam condicionar o exercício diligente das suas funções ou comprometer o cumprimento dos valores e princípios éticos.

2.2 Cumprimento das normas legais e regulamentares e das políticas e procedimentos internos

Por forma a assegurar a excelência dos serviços prestados e a permitir uma gestão adequada dos riscos inerentes ao exercício desta atividade o Grupo **BEWGPT** adota políticas e procedimentos internos em conformidade com as leis e as normas regulamentares.

Todos os Colaboradores cumprem as normas legais e regulamentares e aceitam as políticas e procedimentos internos, ficando adstritos e zelando pelo seu cumprimento.

3. CONDUTAS EXPECTÁVEIS

3.1 Ambiente Organizacional

O Grupo **BEWGPT** devolve soluções adequadas a cada contexto e realidade específica, sempre com um propósito de melhoria contínua. Acrescenta à sua capacidade de adaptação, a flexibilidade e transparência, profissionalismo e empenho das suas equipas, assegurando um serviço de proximidade, assente num espírito de cooperação e respeito pelos compromissos assumidos trabalhando constantemente para continuar a ser reconhecida como entidade de referência na gestão do ciclo urbano da água e sinónimo de excelência. O Grupo **BEWGPT** demonstrou desde a sua criação as suas capacidades de adaptação a um mercado exigente onde a qualidade, o compromisso e a sustentabilidade são as palavras-chave.

Nessa medida e com vista a esta missão, os Colaboradores do Grupo **BEWGPT**, nas relações entre si, devem fomentar um bom ambiente de trabalho e promover a entreajuda e o trabalho em equipa, cumprir as regras internas, adotando uma conduta que se reja pelo respeito mútuo, pelo profissionalismo, pela cordialidade e pela honestidade.

3.2 Utilização Sensata e Racional dos Recursos

Os Colaboradores do Grupo **BEWGPT** devem assegurar a proteção e a conservação do património do Grupo **BEWGPT**, devendo os recursos disponíveis ser usados de forma sensata, racional e eficiente, com vista à prossecução dos objetivos definidos pelo Grupo **BEWGPT** e maximizando a sua produtividade, não devendo ser utilizados fora da finalidade prevista e/ou direta ou indiretamente em proveito pessoal dos Colaboradores ou de quaisquer terceiros.

3.3 Proteção do Ambiente e Responsabilidade Social

Os Colaboradores do Grupo **BEWGPT** devem fazer uso de todos os mecanismos que lhes são disponibilizados para reduzir o impacto da sua atividade no meio ambiente, tais como a correta separação de resíduos, o favorecimento de eficiência no consumo alinhado com boas práticas de economia circular ou a utilização responsável da água e da energia.

3.4 Práticas no Ambiente de Trabalho

São garantidos o respeito e a promoção dos direitos humanos, preconizados nas Declarações de Direitos Humanos da ONU, nas Convenções da OIT (Organização Internacional de Trabalho) e outros direitos humanos internacionais e em normas e em leis de trabalho nacionais.

3.5 Confidencialidade

Os Colaboradores do Grupo **BEWGPT** devem abster-se de utilizar de forma indevida qualquer informação privilegiada que obtenham por virtude das suas funções, mesmo após a cessação do seu vínculo laboral.

É confidencial qualquer informação cuja divulgação não tenha sido expressamente autorizada, relativa, designadamente, a pessoal, clientes ou fornecedores, planos do Grupo **BEWGPT**, dados económicos, legais e financeiros, estudos e projetos, relatórios de qualquer natureza, elementos audiovisuais ou outros, assim como a relacionada com conhecimentos técnicos.

Deve ser preservada a confidencialidade dos dados pessoais dos Colaboradores e dos clientes ou fornecedores do Grupo **BEWGPT**, só sendo possível a sua divulgação a terceiros quando devidamente autorizada pelos próprios, permitida por lei, exigida judicialmente ou por autoridade legal.

Os Colaboradores que procedem ao tratamento de dados pessoais no exercício das suas funções devem cumprir com as obrigações de confidencialidade. A informação sobre terceiros, designadamente clientes, fornecedores ou parceiros, apenas pode ser acedida por Colaboradores do Grupo **BEWGPT** que dela precisem conhecer no exercício das suas funções e por autoridades com fundamento legal para o efeito.

3.6 Conflitos de interesses e garantias de imparcialidade

Em cumprimento dos princípios de lealdade, integridade e transparência, os colaboradores deverão evitar toda e qualquer situação ou atividade que possa conduzir a conflitos de interesses.

Para efeitos do presente Código, considera-se que existe conflito de interesses sempre que um Colaborador tenha um interesse pessoal ou privado em determinada matéria que possa influenciar, ou aparentar influenciar, o desempenho imparcial e objetivo das suas funções.

O conflito de interesses inclui qualquer situação real, aparente ou potencial, de sobreposição de interesses pessoais sobre os interesses do Grupo **BEWGPT** que os Colaboradores estão obrigados a defender.

São suscetíveis de gerar conflitos de interesse: i) a utilização de influência de um Colaborador para a aquisição de bens ou serviços fornecidos por entidades ligadas a si ou seus familiares; ii) a atuação simultânea de um Colaborador como órgão dirigente de qualquer cliente, contraente, fornecedor, prestador de serviços ou parceiro de qualquer empresa do Grupo **BEWGPT** ou o desempenho dessas funções por familiar do Colaborador; ou iii) a contratação por um Colaborador, ou a execução de qualquer ação que implique um benefício económico para um familiar seu, que aja na qualidade de fornecedor, contraente, prestador de serviços, parceiro ou que seja cliente do Grupo **BEWGPT**.

Qualquer situação suscetível de criação de conflitos de interesses deverá ser comunicada à Administração da **BEWGPT**, para análise e eventual adoção das medidas necessárias à resolução da situação de conflitos. A comunicação será feita utilizando o *IM231 - Declaração de Existência de Conflitos de Interesses*, e enviada para o seguinte endereço de email: rgpc@bewgpt.com.pt ou por correio postal ao cuidado do Responsável pelo Cumprimento Normativo da **BEWGPT**.

A empresa e Colaboradores não deverão pagar nem oferecer vantagens ou pagamentos ilícitos a representantes governamentais, candidatos e/ou partidos políticos, nem a qualquer entidade e/ou instituição, como forma de obtenção ou manutenção de negócios.

3.7 Ofertas, Gratificações e Benefícios

Os Colaboradores não devem procurar, encorajar ou aceitar, direta ou indiretamente, qualquer oferta, gratificação ou benefício, designadamente bens materiais, serviços, viagens, alojamentos, refeições, convites ou vantagens de qualquer indivíduo ou organização com quem entrem em contacto por virtude do exercício de funções no Grupo **BEWGPT**, salvo o disposto nos parágrafos seguintes.

Em circunstâncias justificadas de cortesia e não conexas com o exercício de funções de controlo ou decisão, nomeadamente em situações de representação institucional, podem ser aceites ofertas, gratificações e benefícios até ao valor máximo de 150 euros, desde que tal se mostre conforme aos usos e costumes e não sejam objetivamente suscetíveis de condicionar o exercício pleno da função, incluindo quanto aos deveres de isenção, transparência e integridade.

A oferta, gratificação ou benefício admissível ao abrigo dos parágrafos anteriores, de valor superior a 150 euros, obriga o Colaborador a executar uma comunicação interna, no *IM230 - Declaração de recebimento de ofertas, presentes, gratificações, hospitalidades ou outro tipo de benefícios, em contexto institucional ou funcional*, onde deve ser incluída uma breve explicitação objetiva da circunstância verificada e da sua admissibilidade, a enviar para o seguinte endereço de email: rgpc@bewgpt.com.pt ou por correio postal ao cuidado do Responsável pelo Cumprimento Normativo da **BEWGPT**, mantendo a **BEWGPT** um registo de todas as situações desta natureza como reforço e aprofundamento do princípio da transparência.

Quando se receba de uma mesma entidade, no decurso do mesmo ano civil, várias ofertas que perfaçam, em termos agregados, o valor estimado de 150 euros, deve elaborar-se comunicação interna ao abrigo do disposto no parágrafo anterior relativamente a todas as que forem recebidas após se perfazer aquele valor.

4. QUADRO SANCIONATÓRIO

4.1 Responsabilidade Disciplinar

A violação dos deveres previstos no presente Código, sem prejuízo de outras consequências legais, é suscetível de gerar responsabilidade disciplinar conforme as sanções aplicáveis, designadamente as identificadas no Anexo I para infrações disciplinares e quadro sancionatório e Anexo II para tipologias criminais previstas no RGPC e correspondente quadro sancionatório.

4.2 Responsabilidade Criminal

A violação dos deveres previstos no presente Código, sem prejuízo de outras consequências legais, é suscetível de gerar responsabilidade criminal associada a atos de corrupção e infrações conexas, em particular no que se refere a tipologias de crime identificadas no Anexo II onde são apresentados os atuais quadros sancionatórios.

5. MONITORIZAÇÃO

5.1 Dever de comunicação de irregularidades

Todos os destinatários do presente Código devem comunicar qualquer situação de incumprimento dos princípios e valores de natureza ética nele consagrados, e de ou comportamentos irregulares, que possam configurar ilícitos criminais, disciplinares ou civis, e gozam, nos termos da lei, de um regime específico de proteção para o denunciante, sendo-lhes garantido a confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade do processo.

As comunicações de irregularidades devem ser comunicadas através do Canal de Denúncias, gerido pela Comissão de Auditoria de Denúncia, devendo essa comunicação obedecer a critérios de boa-fé e veracidade.

Os destinatários deste Código que denunciem o cometimento de infrações ao mesmo, não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

5.2 Monitorização

O presente Código é objeto de monitorização pelo Responsável pelo Cumprimento, designadamente através da avaliação do grau de cumprimento no âmbito do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas do Grupo **BEWGPT** e da avaliação de procedimentos de controlo interno.

5.3 Relatório

Cada infração deve constar do relatório anual do qual constará a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como as medidas adotadas ou a adotar, conforme o disposto no PCN.

O respetivo relatório deverá ser publicitado nas páginas da Intranet e da Internet, no prazo de 10 (dez) dias contados após a sua aprovação.

6. MONITORIZAÇÃO E FORMAÇÃO

6.1 Sensibilização e Formação

O Grupo **BEWGPT** assegurará programas de formação interna a todos os seus Colaboradores, com vista a que estes conheçam e compreendam as políticas e procedimentos de prevenção da corrupção e infrações conexas implementados devendo o presente Código fazer parte integrante das ações de formação.

7. MINUTAS DE DECLARAÇÕES

7.1 Recebimento de presentes ou outros benefícios

Minuta para Recebimento de ofertas, presentes, gratificações, hospitalidades ou outro tipo de benefícios, em contexto institucional ou funcional – IM230.

7.2 Existência / Inexistência de Conflitos de Interesses

Minuta para Existência / inexistência de conflitos de interesses- IM231.

7.3 Relatório de infrações por incumprimento do Código

Apresenta-se, no Anexo III o modelo de estrutura de relatório de infrações por incumprimento do código que sejam detetadas, o qual deve incluir elementos relativos à factualidade circunstancial detetada, às correspondentes regras violadas, às sanções aplicadas e às medidas corretivas adotadas ou a adotar.

8. DOCUMENTOS E IMPRESSOS ASSOCIADOS

São anexos deste documento os seguintes impressos:

- IM230 - Declaração de recebimento de ofertas, presentes, gratificações, hospitalidades ou outro tipo de benefícios, em contexto institucional ou funcional;
- IM231 - Declaração de Existência de Conflitos de Interesses;

São também anexos deste documento, fazendo dele parte integrante:

- Anexo I - Quadro de infrações disciplinares e correspondente quadro sancionatório;
- Anexo II - Tipologias criminais previstas no RGPC e correspondente quadro sancionatório;
- Anexo III - Modelo de Estrutura de Relatório de Infrações por Incumprimento do Código.

9. DISPOSIÇÕES FINAIS

9.1 Revisão e Atualização

O presente Código deve ser revisto, com a colaboração de todas as unidades orgânicas, a cada três anos ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica que o justifique.

9.2 Divulgação e Publicidade

Após respetiva aprovação, o presente Código, assim como as suas revisões, são dados a conhecer, nos 10 (dez) dias seguintes, a todos os Colaboradores do Grupo **BEWGPT** através do SGI, ficando sempre à disposição, para consulta, na biblioteca de documentos do Portal de Recursos Humanos e na página institucional da internet da BE WATER.

Dentro do mesmo prazo o Código e as suas revisões, deverão ser comunicados ao Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC),

9.3 Aprovação e Entrada em Vigor

O presente Código foi aprovado por deliberação de do Conselho de Administração da BEWG PT, S.A. e entra em vigor no dia da sua distribuição pelo SGI.

ANEXO I – Quadro de infrações disciplinares e correspondente quadro sancionatório

Constitui infração disciplinar a violação dos deveres gerais previstos no art.º 128º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as subsequentes alterações):

Artigo 128.º do Código do Trabalho – Deveres do trabalhador:

1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
- f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

- 2 - O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

Constitui ainda infração disciplinar, nomeadamente, a violação dos seguintes decorrentes do presente Código de Ética:

1. O trabalhador deve agir com integridade, garantindo a transparência, o respeito pelas normas legais e éticas, bem como o cumprimento dos princípios fundamentais que sustentam a confiança da empresa e das partes envolvidas, nomeadamente:
 - a. O trabalhador deve abster-se de oferecer, prometer, solicitar ou aceitar qualquer quantia em dinheiro, favores ou outra vantagem indevida no exercício das suas funções;
 - b. O trabalhador deve informar a empresa sempre que tenha conhecimento ou suspeite de um conflito de interesses suscetível de comprometer a sua imparcialidade;
 - c. É obrigação do trabalhador garantir o registo exato e completo de todas as operações, garantindo total transparência.
2. O trabalhador deve respeitar os princípios de transparência e responsabilidade no exercício das suas funções, nomeadamente:
 - a. Utilizar os bens e recursos da empresa exclusivamente para fins profissionais, abstendo-se de qualquer uso indevido ou para proveito pessoal, salvo autorização expressa e escrita para o efeito;
 - b. Garantir que toda a informação divulgada dentro ou fora da empresa é verdadeira, completa e respeita os deveres gerais de lealdade e confidencialidade;
 - c. Reportar de imediato qualquer irregularidade ou infração.
3. O trabalhador deve manter elevados padrões de conduta e ética nas suas interações com colegas, entidades externas, como clientes, fornecedores e outras partes interessadas. Nesse sentido, o trabalhador deve:
 - a. Abster-se de utilizar a sua posição na empresa para obter vantagens indevidas, seja para si ou para terceiros, seja de forma direta ou indireta;

- b. Conduzir a tua atuação de acordo com princípios de equidade e lealdade comercial, abstendo-se de práticas que possam comprometer as normas internas da empresa ou concorrenciais.
- c. Respeitar o direito de qualquer pessoa a denunciar irregularidades ou infrações, abstendo-se de exercer quaisquer represálias.

Quadro de sanções disciplinares legalmente previstas para a violação dos deveres:

Artigo 328.º do Código do Trabalho – 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 números 3 ou 4.

ANEXO II – Tipologias criminais previstas no RGPC e correspondente quadro sancionatório

Tipo de Crime	Definição legal e quadro punitivo
Corrupção Ativa Artigo 11.º, 374 do Código Penal (DL n.º 48/95, de 15 de março)	<p><u>Comete o crime de corrupção ativa</u></p> <p><i>“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.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>3 - A tentativa é punível”.</i></p> <p><i>As pessoas coletivas são responsáveis pelo crime quando cometido:</i></p> <p><i>“a) Em seu nome ou por sua conta e no seu interesse direto ou indireto por pessoas que nelas ocupem uma posição de liderança; ou</i></p> <p><i>b) Por quem aja em seu nome ou por sua conta e no seu interesse direto ou indireto, sob a autoridade das pessoas referidas na alínea anterior, em virtude de uma violação dos deveres de vigilância ou controlo que lhes incumbe.”.</i></p>
Corrupção Ativa de Titulares de Cargos Políticos Artigo 18 Lei n.º 34/87, de 16 de julho	<p><u>Comete o crime de corrupção ativa de titulares de cargos políticos</u></p> <p><i>“1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a titular de cargo político, ou a terceiro por indicação ou com o conhecimento deste, vantagem patrimonial ou não patrimonial com o fim indicado no n.º 1 do artigo 17.º(para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo), é punido com pena de prisão de 2 a 5 anos”.</i></p>

Tipo de Crime	Definição legal e quadro punitivo
<p>Corrupção Ativa e Passiva na Atividade Privada Artigo 8.º e 9.º da Lei n.º 20/2008 (Responsabilidade Penal por Crimes de Corrupção no Comércio Internacional e na Atividade Privada)</p>	<p><u>Comete o crime de corrupção passiva na atividade privada</u> 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."</p> <p><u>Comete o crime de corrupção ativa na atividade privada</u> "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."</p>
<p>Recebimento e oferta indevidos de vantagem Artigo 11.º, 372 do código penal (DL n.º 48/95, de 15 de março)</p>	<p><u>Comete o crime de recebimento e oferta indevidos de vantagem</u> "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."</p> <p>As pessoas coletivas são responsáveis pelo crime quando cometido: "a) Em seu nome ou por sua conta e no seu interesse direto ou indireto por pessoas que nelas ocupem uma posição de liderança; ou b) Por quem aja em seu nome ou por sua conta e no seu interesse direto ou indireto, sob a autoridade das pessoas referidas na alínea anterior, em virtude de uma violação dos deveres de vigilância ou controlo que lhes incumbem."</p>

Tipo de Crime	Definição legal e quadro punitivo
Trafico de Influência Artigo 11.º, 335 do Código Penal (DL n.º 48/95, de 15 de março)	<p><u>Comete o crime de tráfico de influência</u></p> <p><i>"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, 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.</i></p> <p><i>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 para os fins previstos na alínea a) é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa."</i></p> <p><i>As pessoas coletivas são responsáveis pelo crime quando cometido:</i></p> <p><i>"a) Em seu nome ou por sua conta e no seu interesse direto ou indireto por pessoas que nelas ocupem uma posição de liderança; ou</i></p> <p><i>b) Por quem aja em seu nome ou por sua conta e no seu interesse direto ou indireto, sob a autoridade das pessoas referidas na alínea anterior, em virtude de uma violação dos deveres de vigilância ou controlo que lhes incumbem."</i></p>

Tipo de Crime	Definição legal e quadro punitivo
Branqueamento Artigo 11.º, 368 do Código Penal (DL n.º 48/95, de 15 de março)	<p><u>Comete o crime de branqueamento:</u></p> <p><i>“Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal; quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos; quem, não sendo autor do facto ilícito típico de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade.”</i></p> <p><i>As pessoas coletivas são responsáveis pelo crime quando cometido:</i></p> <p><i>“a) Em seu nome ou por sua conta e no seu interesse direto ou indireto por pessoas que nelas ocupem uma posição de liderança; ou</i></p> <p><i>b) Por quem aja em seu nome ou por sua conta e no seu interesse direto ou indireto, sob a autoridade das pessoas referidas na alínea anterior, em virtude de uma violação dos deveres de vigilância ou controlo que lhes incumbem.”</i></p>

ANEXO III – Modelo de Estrutura de Relatório de Infrações por Incumprimento do Código

Data	Factualidade e Intervenientes	Regras Violadas	Sanções Aplicadas	Medidas Corretivas Adotadas ou a Adotar

