



Código de Ética e de Conduta

GIATUL – ACTIVIDADES LÚDICAS, INFRAESTRUTURAS E RODOVIAS, E.M., S.A.

Sede: NEM - Av. Dr. Francisco Sá Carneiro - 2640-486 MAFRA

Capital Social 900.000,00 euros

Contribuinte 506 874 915

Código de Ética e de Conduta

da GIATUL – Actividades Lúdicas, Infraestruturas e Rodovias, E.M., S.A.

CAPÍTULO I

Disposições Gerais

Artigo 1.º

Lei Habilitante

1 – O presente Código de Ética e Conduta, doravante designado abreviadamente por Código de Conduta, foi elaborado ao abrigo do disposto no artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa, conjugado com a alínea k) do n.º 1 do artigo 33.º do Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual; os artigos 5.º e 7.º do Anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro; da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e do artigo 55.º do Código de Ética e Conduta do Município de Mafra.

Artigo 2.º

Objeto

1 – O presente Código de Conduta estabelece um conjunto de princípios e normas de autorregulação e orientação, relativamente a condutas profissionais e éticas, que devem ser observados por todos os trabalhadores, colaboradores, consultores e prestadores de serviços em exercício de funções na GIATUL, E.M., S.A., sem prejuízo de outras disposições legais ou regulamentares ou de normas específicas que lhes sejam legalmente e respetivamente aplicáveis.

2 – O Código de Conduta identifica as sanções disciplinares que, nos termos da lei, podem ser aplicadas em caso de incumprimento das regras contidas no Código de Conduta e as sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas.

Artigo 3.º

Âmbito

1 – O presente Código de Conduta aplica-se a todos os trabalhadores da GIATUL, E.M., S.A., nas relações entre si, membros dos corpos sociais e demais dirigentes, e deve regular as relações dentro e

fora da empresa, com fornecedores, clientes, entidades públicas e políticas, instituições financeiras e outros parceiros empresariais, com a comunidade local e com a sociedade em geral.

2 – A aplicação do presente Código e a sua observância não impedem, nem afastam, outros dispositivos legalmente aplicáveis, designadamente normas específicas para determinadas funções, atividades ou grupos profissionais.

3 – É da responsabilidade de todos os trabalhadores a aplicação de normas expressas no presente Código, dependendo em particular daqueles que, com posições hierárquicas superiores, devem evidenciar uma atuação exemplar quanto à adesão aos princípios e valores nele estabelecidos, bem como assegurar o seu cumprimento.

CAPÍTULO II

Princípios e Regras de Boa Conduta Administrativa

Artigo 4.º

Princípios Gerais

1 – No exercício das suas funções, todos os trabalhadores da GIATUL, E.M., S.A. devem observar os princípios explanados na Constituição da República Portuguesa e fixados no Código de Procedimento Administrativo, pelo que estão obrigados a atuar de acordo com o princípio da prossecução dos interesses do serviço público e da proteção dos direitos e interesses do cidadão, respeito pelos princípios da legalidade, da justiça, da razoabilidade, da boa-fé, da imparcialidade, da independência, da competência, da responsabilidade, da transparência, da igualdade de tratamento e não discriminação, da informação e da qualidade, da lealdade, da integridade, do profissionalismo e da confidencialidade.

2 – Os trabalhadores devem pautar os seus comportamentos e relações laborais por padrões elevados de ética profissional, evitando situações suscetíveis de originar conflitos de interesses, e não atender a interesses pessoais.

Artigo 5.º

Princípio da prossecução do serviço público e da proteção dos direitos e interesse dos cidadãos

1 – Os trabalhadores devem atuar em prol da defesa e da prossecução do interesse público, no respeito pela Constituição da República Portuguesa, pelas leis e pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

2 – Os trabalhadores encontram-se no serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

Artigo 6.º

Princípio da Legalidade

Os trabalhadores devem atuar de acordo com a Lei e o Direito e velar para que as decisões suscetíveis de afetar os direitos ou interesses dos cidadãos tenham um fundamento legal e o seu conteúdo seja conforme a lei.

Artigo 7.º

Justiça, razoabilidade, imparcialidade e independência

1 – Os trabalhadores devem tratar de forma justa e imparcial todas as pessoas com quem, por qualquer forma, se tenham de relacionar ou contactar em virtude do exercício das suas funções, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade e rejeitando as soluções manifestamente incompatíveis com a ideia de Direito, nomeadamente em matéria de interpretação de normas jurídicas e das valorações próprias do exercício da função administrativa.

2 – Os trabalhadores devem ser imparciais e independentes, devendo abster-se de qualquer ação arbitrária.

3 – A conduta dos trabalhadores não deve ser pautada por interesses pessoais ou familiares, pressões políticas ou outras.

Artigo 8.º

Igualdade de tratamento e não discriminação

1 – Os trabalhadores devem reger-se e garantir o respeito pelo princípio da igualdade de tratamento.

2 – Os trabalhadores devem reger a sua conduta por critérios de cordialidade e respeito pela diversidade, não lhes sendo permitido praticar qualquer tipo de discriminação, nomeadamente com base na raça ou na etnia, género, idade, incapacidade física ou mental, orientação sexual, opiniões políticas, ideias filosóficas ou convicções religiosas, ascendência, língua ou dialeto, país ou território de origem, instrução, situação económica ou condição social.

3 – Os trabalhadores da GIATUL, E.M., S.A. devem pautar a sua atuação pelos mais elevados padrões de integridade e de idoneidade, devendo denunciar qualquer prática que contrarie o disposto no número anterior.

Artigo 9.º

Princípio da Proporcionalidade

1 – No exercício das suas funções, os trabalhadores só podem exigir aos cidadãos o indispensável à realização da atividade administrativa.

2 – Quando a prossecução do interesse público colida com direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos dos particulares, a atuação dos trabalhadores só pode afetar essas posições na medida do necessário e em termos proporcionais aos objetivos a realizar pela Administração.

Artigo 10.º

Princípio da Boa-fé

1 – No exercício da atividade administrativa, e em todas as suas formas e fases, os trabalhadores devem agir e relacionar-se com os cidadãos segundo o princípio da boa-fé, tendo em vista a realização do interesse da comunidade.

2 – De acordo com o princípio da boa-fé, os trabalhadores devem ponderar os valores fundamentais do Direito relevantes em face das situações consideradas e, em especial, a confiança suscitada na contraparte e o objetivo a alcançar com a atuação empreendida.

Artigo 11.º

Princípio da informação e da qualidade

Os trabalhadores devem prestar as informações e os esclarecimentos de forma clara, simples, transparente e rápida, dentro dos limites da lei e regulamentos em vigor.

Artigo 12.º

Princípio da lealdade e integridade

1 – No exercício da atividade administrativa, os trabalhadores devem agir de forma leal, solidária e cooperante.

2 – Os trabalhadores regem-se segundo critérios de honestidade pessoal, respeito, discrição e de integridade de carácter, cujo cumprimento não se esgota no mero cumprimento da lei.

Artigo 13.º

Princípio da diligência, competência, eficiência e responsabilidade

1 – Os trabalhadores devem agir de forma profissional, responsável, competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional e partilha de conhecimentos com vista à melhoria contínua, protegendo os bens da GIATUL, E.M., S.A. através de uma utilização sensata e racional dos seus recursos.

2 – Sempre que se refiram à GIATUL, E.M., S.A., os trabalhadores devem fazê-lo com respeito, lealdade e bom senso e em consequência com as disposições gerais do presente documento.

Artigo 14.º

Dever de sigilo, confidencialidade e proteção de dados pessoais

1 – Os trabalhadores devem guardar absoluto sigilo sobre informações de carácter confidencial da GIATUL, E.M., S.A. de que tenham conhecimento no exercício das suas funções e, que pela sua natureza, possam afetar os interesses da empresa.

2 – Os trabalhadores que, no exercício das suas funções, tenham a seu cargo o tratamento de dados pessoais ou tomem conhecimento de dados pessoais, devem estrito respeito à reserva de vida privada dos respetivos titulares e às normas aplicáveis em matéria de proteção de dados das pessoas singulares.

3 – Após o término do exercício de funções, o dever de sigilo e de confidencialidade mantém-se, cessando somente e apenas nos termos legalmente previstos.

Artigo 15.º

Conduta Geral da GIATUL, E.M., S.A. para com os seus trabalhadores

1 – A GIATUL, E.M., S.A. está comprometida com a igualdade de oportunidade de trabalho para todos, independentemente da raça, género, religião, crenças e nacionalidade.

2 – A GIATUL, E.M., S.A. promove as competências e o desenvolvimento pessoal dos seus trabalhadores, a sua valorização e seu reconhecimento com base nos resultados alcançados, assegurando que o local de trabalho seja um espaço de criação e de realização pessoal e profissional.

3 – A GIATUL, E.M., S.A. incentiva o respeito e a cooperação entre os trabalhadores, de modo a criar um ambiente interno favorável ao seu crescimento enquanto organização.

Artigo 16.º

Práticas Não Admitidas

- 1 – Não são permitidas quaisquer práticas discriminatórias contra todo e qualquer trabalhador ou candidato a emprego.
- 2 – Não são permitidos atos de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.
- 3 – Quaisquer atos de intimidação, ofensa ou agressão praticados por trabalhadores, no exercício das suas funções ou caso se encontrem nas dependências da empresa, perpetrados contra colegas de trabalho ou contra pessoas que não estejam ligadas diretamente à empresa serão objeto de sanções disciplinares e penais.
- 4 – É igualmente proibida a posse de álcool, drogas ou armas em ambiente de trabalho, sendo que tais condutas são consideradas infrações graves, sujeitas às sanções disciplinares e penais previstas na lei.
- 5 – No caso de algum trabalhador se sentir ameaçado ou vítima de alguma das situações acima descritas, ou se tiver conhecimento de que algum trabalhador esteja numa das situações supramencionadas, deve o mesmo informar o seu superior hierárquico acerca do sucedido.

Artigo 17.º

As condutas dos trabalhadores da GIATUL, E.M., S.A.

Os trabalhadores da GIATUL, E.M., S.A., no âmbito do exercício das suas funções, devem:

- a) Cumprir sempre com zelo, eficiência e da melhor forma possível, as responsabilidades e deveres de que estão incumbidos;
- b) Pautar as suas condutas pela urbanidade nas relações entre os seus pares e com a sua hierarquia;
- c) Promover um ambiente de trabalho agradável, respeitador e acolhedor para com todos os colegas, num espírito de lealdade, colaboração e entreajuda;
- d) Acolher os novos colegas de forma a integrá-los o mais rapidamente possível, respeitando os tempos de aprendizagem e passagem de informação;
- e) Ser assíduos e cumpridores dos horários de trabalho que lhes estão atribuídos, não prejudicando os demais colaboradores e zelando pelo cumprimento dos seus objetivos;
- f) Proceder sempre a uma afetação rigorosa dos recursos disponíveis, evitando o desperdício e adotando sempre procedimentos de boa gestão de recursos;
- g) Abster-se de ter parte ativa em qualquer assunto ou matéria em relação ao qual estejam diretamente ou indiretamente vinculados, a título pessoal;

h) Na sua relação com outros trabalhadores e com os responsáveis por entidades públicas ou privadas, agir de acordo com os deveres de isenção a que estão sujeitos, abstendo-se de lhes dar ou prometer qualquer tipo de benefício que não lhes seja devido;

i) Comportar-se de forma a manter e, sempre que possível, reforçar a confiança do público na GIATUL, E.M., S.A.

Artigo 18.º

Conflito de Interesses

Os trabalhadores da GIATUL, E.M., S.A. que, no exercício das suas funções, sejam chamados a intervir em processos ou decisões que estejam ou possam estar em causa interesses financeiros ou outros do próprio trabalhador ou de pessoas ou entidades relacionadas com aquele, devem comunicar à GIATUL, E.M., S.A. a existência dessas relações e abster-se de participar nas tomadas de decisões.

Artigo 19.º

Relacionamento com Fornecedores

1 – A GIATUL, E.M., S.A. deve atuar com lealdade e boa-fé nas relações com os parceiros de negócios, de forma a permitir que sejam honrados os compromissos com fornecedores de bens ou serviços e empreitadas, bem como exigir da parte destes, integral cumprimento das suas obrigações, na observância das boas práticas e regras subjacentes à atividade em causa e ao normal funcionamento do mercado.

2 – A GIATUL, E.M., S.A. adota os procedimentos concursais orientados pelos princípios da concorrência, igualdade e transparência.

Artigo 20.º

Relacionamento com clientes

1 – Todos os trabalhadores da GIATUL, E.M., S.A. devem assegurar a igualdade de tratamento e não discriminação injustificadas de qualquer cliente ou de qualquer cidadão que se relacione com a empresa.

2 – Em cumprimento do princípio da prossecução do interesse público, os trabalhadores da GIATUL, E.M., S.A. devem atuar de modo célere e adequado, em termos completos e claros, em obediência ao disposto na lei, tendo sempre presentes as circunstâncias dos interlocutores em cada caso concreto.

3 – Em caso de erro, os trabalhadores devem estar sempre disponíveis para a respetiva correção e, se necessário, revisão e explicação adequada.

Artigo 21.º

Combate à Corrupção

1 – A GIATUL, E.M., S.A. e os trabalhadores da GIATUL, E.M., S.A. devem pautar as suas condutas laborais no sentido de combater a corrupção ativa e passiva, com particular afincamento quanto aos favores e cumplicidades que possam traduzir-se em vantagens ilícitas, que constituem formas de corrupção, nomeadamente, o caso de ofertas ou outros recebimentos de cidadãos, de fornecedores e de outras entidades.

2 – A GIATUL, E.M., S.A. e os trabalhadores da GIATUL, E.M., S.A. devem promover ativamente a aplicação de instrumentos em vigor de combate à corrupção, principalmente o Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas.

CAPÍTULO III

Sanções

Artigo 22.º

Incumprimento e sanções

1 – Sem prejuízo das responsabilidades penais e civis que possam decorrer, a violação do disposto no presente Código de Conduta por qualquer trabalhador constitui infração disciplinar, na medida em que seja legalmente enquadrável nesses termos, e originará a respetiva ação disciplinar.

2 – A determinação e aplicação da sanção disciplinar observará o disposto na lei vigente, tendo em consideração a gravidade da infração cometida e as circunstâncias em que foi praticada.

Artigo 23.º

Sanções Disciplinares

1 – Observando o disposto no artigo anterior, o incumprimento, por parte de qualquer trabalhador, das regras contidas no presente Código de Conduta, poderá ter lugar à aplicação das seguintes sanções disciplinares, consoante o disposto no n.º 1 do artigo 328.º do Código do Trabalho, na sua redação atual:

- 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 – Não pode ser aplicada mais do que uma sanção disciplinar por cada infração, pelas infrações acumuladas que sejam apreciadas num único processo ou pelas infrações apreciadas em processo apensados.

3 – As sanções disciplinares são registadas no processo individual do trabalhador.

Artigo 24.º

Caracterização das sanções disciplinares

1 – A repreensão consiste na advertência, aviso ou censura que a entidade patronal dirige ao trabalhador, admoestando-o pela infração praticada e alertando-o para a necessidade de executar corretamente os seus deveres.

2 – A repreensão registada equivale ao disposto no n.º 1, sendo que, como o próprio nome indica, é sujeita a registo.

3 – A sanção pecuniária corresponde ao não pagamento ao trabalhador de parte da retribuição a que normalmente teria direito.

4 – A perda de dias de férias traduz-se numa diminuição do período de férias cujo gozo assistiria ao trabalhador.

5 – A suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade consiste no afastamento compulsivo-temporário do trabalhador da estrutura empresarial onde presta trabalho, com perda da retribuição e da antiguidade correspondente ao período de exclusão.

6 – O despedimento sem indemnização ou compensação corresponde a justa causa de despedimento, tendo por base o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Artigo 25.º

Sanções Criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas

1 – A prática de atos de corrupção -o recebimento ou oferta indevidos de vantagem, a corrupção passiva e a corrupção ativa, são suscetíveis de dar lugar à aplicação das seguintes sanções criminais, conforme o disposto nos artigos 372.º a 374.º do Código Penal:

a) Artigo 372.º - Recebimento ou oferta indevidos de vantagem

1 – O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.

2 – Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.

3 – Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.

b) Artigo 373.º - Corrupção Passiva

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

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

c) Artigo 374.º - Corrupção Ativa

1 – Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial com o fim indicado no n.º 1 do artigo 373.º, é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

2 – Se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º, o agente é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.

3 – A tentativa é punível.

2 – As penas previstas no número anterior poderão ser agravadas, conforme o disposto no artigo 374.º - A do Código Penal ou dispensadas ou atenuadas, nos termos previstos no artigo 374.º - B do Código Penal.

3 – A prática de infrações conexas – tráfico de influência, suborno, peculato, peculato de uso, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder e violação de segredo por funcionário, são suscetíveis de dar lugar à aplicação das seguintes sanções criminais, conforme o disposto nos artigos 335.º, 363.º, 375.º, 376.º, 377.º, 379.º, 382.º e 383.º, do Código Penal.

a) Artigo 335.º - Tráfico de influência

1 – Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira, é punido:

a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável;

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

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

a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa;

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

3 – A tentativa é punível.

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

b) Artigo 363.º - Suborno

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

c) Artigo 375.º - Peculato

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

2 – Se os valores ou objectos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

3 – Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objectos referidos no n.º 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

d) Artigo 376.º - Peculato de uso

1 – O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares,

que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

2 – Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afectado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

e) Artigo 377.º - Participação económica em negócio

1 – O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos.

2 – O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de acto jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do acto, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.

3 – A pena prevista no número anterior é também aplicável ao funcionário que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.

f) Artigo 379.º - Concussão

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

2 – Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

g) Artigo 382.º - Abuso de poder

O funcionário que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

h) Artigo 383.º - Violação de segredo por funcionário

1 – O funcionário que, sem estar devidamente autorizado, revelar segredo de que tenha tomado conhecimento ou que lhe tenha sido confiado no exercício das suas funções, ou cujo conhecimento lhe tenha sido facilitado pelo cargo que exerce, com intenção de obter, para si ou para outra pessoa, benefício, ou com a consciência de causar prejuízo ao interesse público ou a terceiros, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

2 – Se o funcionário praticar o facto previsto no número anterior criando perigo para a vida ou para a integridade física de outrem ou para bens patrimoniais alheios de valor elevado é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

3 – O procedimento criminal depende de participação da entidade que superintender no respectivo serviço ou de queixa do ofendido.

4 – Nos crimes de peculato e participação económica em negócio, a pena é especialmente atenuada se, até ao encerramento da audiência de julgamento em primeira instância, o agente colaborar ativamente na descoberta da verdade, contribuindo de forma relevante para a prova dos factos, conforme o disposto no artigo 377.º - A do Código Penal.

Artigo 26.º

O Dever de Comunicação

Sobre os trabalhadores da GIATUL, E.M., S.A. impende o dever de comunicar, de imediato, ao seu superior hierárquico ou ao Presidente do Conselho de Administração quaisquer factos praticados em violação do disposto no presente Código de Conduta dos quais tenham conhecimento.

Artigo 27.º

Dever de contributo dos trabalhadores na aplicação do Código de Conduta

Sobre os trabalhadores da GIATUL, E.M., S.A., em particular aqueles que desempenham funções de direção, chefia ou de coordenação, impende o dever de evidenciar uma atuação exemplar, perante os demais trabalhadores, cidadãos e entidades, no que diz respeito às regras estabelecidas no presente Código, promovendo o seu respeito e observância.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Artigo 28.º

Divulgação e Acompanhamento

- 1 – O presente Código de Conduta deve ser divulgado junto de todos os trabalhadores, no sentido de consolidar a aplicação dos seus princípios e a adoção dos comportamentos nele descritos.
- 2 – Sobre os diretores, chefes ou coordenadores impende o dever de diligenciar no sentido de que todos os seus trabalhadores conheçam este Código de Conduta, para que se pautem pelas suas regras.

Artigo 29.º

Dúvidas e Omissões

Os casos omissos e as dúvidas suscitadas na interpretação e aplicação do presente Código de Conduta que não possam ser resolvidos pelo recurso aos critérios legais de interpretação e integração de lacunas são decididos pelo Presidente do Conselho de Administração.

Artigo 30.º

Revogações

São revogadas as disposições regulamentares contrárias às estabelecidas no presente Código.

Artigo 31.º

Entrada em vigor, publicidade e revisão

- 1 – O presente Código de Conduta entra em vigor no dia seguinte à sua aprovação, sendo ainda publicado na página da GIATUL, E.M., S.A. na Internet.
- 2 – O presente Código de Conduta é revisto a cada três anos ou sempre que se altere as atribuições ou estrutura orgânica da GIATUL, E.M., S.A. que justifique a revisão dos seus elementos.
- 3 – O presente Código de Conduta deverá ser comunicado ao Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC), logo que o mesmo esteja instalado.