

Código de Ética e de Conduta



M
opt
J.

Controlo de Versões

Título	Código de Ética e de Conduta - Vitrus Ambiente		
Autor	Responsável pelo Cumprimento Normativo		
Versão Anterior	1.0	Data	março de 2021
Versão Atual	2.0	Data	outubro de 2024
Observações	O documento atual: • Altera a apresentação gráfica e a formatação do texto • Revisão total do documento e reformulação, conforme o previsto no RGPC, Guia n.º 1/2023 – setembro do MENAC e Portaria n.º 185/2024, de 14 de agosto.		

4
ato
7.

"Aquele que trabalha a ética, a honestidade, o bom senso,
tem um lugar garantido no sucesso da vida."

Robson Schwartz

Índice

7	Mensagem do Presidente
9	Notas Introdutórias
9	Nossa Identidade
10	Preâmbulo
11	Capítulo I
	Disposições Gerais
12	Âmbito de Aplicação
12	Objetivo
13	Capítulo II
	Princípios de Ética e Conduta Profissional
14	Princípios Gerais
16	Diligência Profissional
17	Dever de Diligência
17	Fundamentação das Decisões
17	Sigilo Profissional
18	Dever de Informação
18	Partilha de Informação
18	Utilização de Materiais e demais Equipamentos
19	Compromisso Ambiental
19	Segurança, Saúde e Bem-Estar no Trabalho
19	Proteção de Informação e Dados Pessoais
20	Comportamento Não-Discriminatório
20	Recurso a Atividades Ilegais e Ilícitas
21	Capítulo III
	Relacionamentos
22	Posição Institucional
22	Relações Internas
23	Relações Externas
24	Relações Institucionais
24	Relacionamento com a Comunicação Social, Comunicações, Eventos Públicos e Participação em Redes ou Comunidades Virtuais
25	Capítulo IV
	Conflitos de Interesse
26	Conflitos de Interesse, Incompatibilidades e Inibições
26	Suprimento de Conflito de Interesses
27	Capítulo V
	Normas de Conduta Anticorrupção
28	Corrupção e Infrações Conexas
28	Presentes e Convites Pessoais
29	Detenção e Comunicação de Corrupção e Infrações Conexas
29	Canal de Denúncias
30	Regime de Proteção de Denunciantes e Testemunhas

Índice

3
ato
7

31 Capítulo VI

Disposições Finais

32	Acumulação de Funções
32	Aplicação
32	Comunicação e Publicação
33	Incumprimento
33	Revisão
33	Entrada em Vigor

35 Anexos

36	Anexo I – Enquadramento Legal de infrações disciplinares e respetivas medidas sancionatórias
45	Anexo II – Declaração de inexistência de conflito de interesses
46	Anexo III – Formulário de registo de ofertas
47	Anexo IV – Declaração de receção e de compreensão do Código de Conduta
48	Anexo V – Relatório de Infrações por incumprimento do Código de Conduta

Sérgio Castro Rocha

Presidente do Conselho
de Administração



Mensagem do Presidente

O reconhecimento da VITRUS é o resultado do empenho e compromisso que é assumido por cada um de nós. É nossa responsabilidade coletiva preservar e melhorar este reconhecimento. O mérito da VITRUS está assente numa gestão rigorosa e transparente, e o nosso objetivo é crescer com empenho, com condições, e lutar por altos padrões de conduta, que possibilitam melhorar de forma contínua os serviços que prestamos e não é apenas cumprir as leis, regras e regulamentos aplicáveis aos nossos serviços.

Conduzimos os nossos serviços de forma direta, clara e ética. Assumimos total responsabilidade pelas nossas ações e palavras, esforçando-nos por criar um ambiente de trabalho desafiante e motivador que valorize o trabalho em equipa.

Este Código de Ética e Conduta foi escrito para cada um de nós. Afirma os valores e princípios pelos quais nos devemos reger e aplica-se a todos os membros da nossa equipa, incluindo membros dos órgãos sociais, chefias, consultores e demais colaboradores, independentemente do tipo de vínculo.

Todos os dias somos confrontados com uma multiplicidade de escolhas éticas. A forma como respondemos a estas escolhas define quem somos e o que representamos.

Ninguém nasce ensinado. Ninguém está isento. O objetivo do código é orientar as nossas escolhas éticas e alinhar-nos com um entendimento comum do que significa “fazer a coisa certa e fazer as coisas bem”.

Na VITRUS construímos uma reputação própria, em termos de seriedade, fiabilidade, eficiência, competência e muitos outros atributos profissionais. Tudo depende daquilo que cada um de nós pode dar de si para continuarmos a crescer.

Lembram-se que “cada um de nós é aquilo que faz quando julga que ninguém o está a observar”.

Nota Introdutória

7
eto
7.

Nossa Identidade

A Vitrus Ambiente EM SA, doravante designada por VITRUS, atua no concelho de Guimarães e enquadra-se no regime jurídico do setor empresarial local e das participações locais (Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto). Rege-se, também, pelos seus Estatutos e, subsidiariamente, pelo regime do setor empresarial do Estado, pelo Estatuto do Gestor Público e pelas normas aplicáveis às sociedades comerciais.

Constituída por escritura pública em 8 de setembro de 2010 e com o início da sua atividade no dia 1 de outubro do mesmo ano, a VITRUS assume, por delegação de competências do município, a gestão de serviços de interesse geral nas seguintes áreas:

- a) Higiene Urbana – Gestão de Resíduos Urbanos e Limpeza Pública; b) Estacionamento Público – Promoção, Gestão e Fiscalização do Estacionamento Público;
- c) transporte de passageiros, flexível.

Uma outra atividade onde a empresa atua é a Limpeza de Edifícios Públicos, através de contrato de prestação de serviços, comumente designado “in house”. Através do mesmo regime jurídico atuamos na manutenção dos parques infantis.

Nota Introdutória



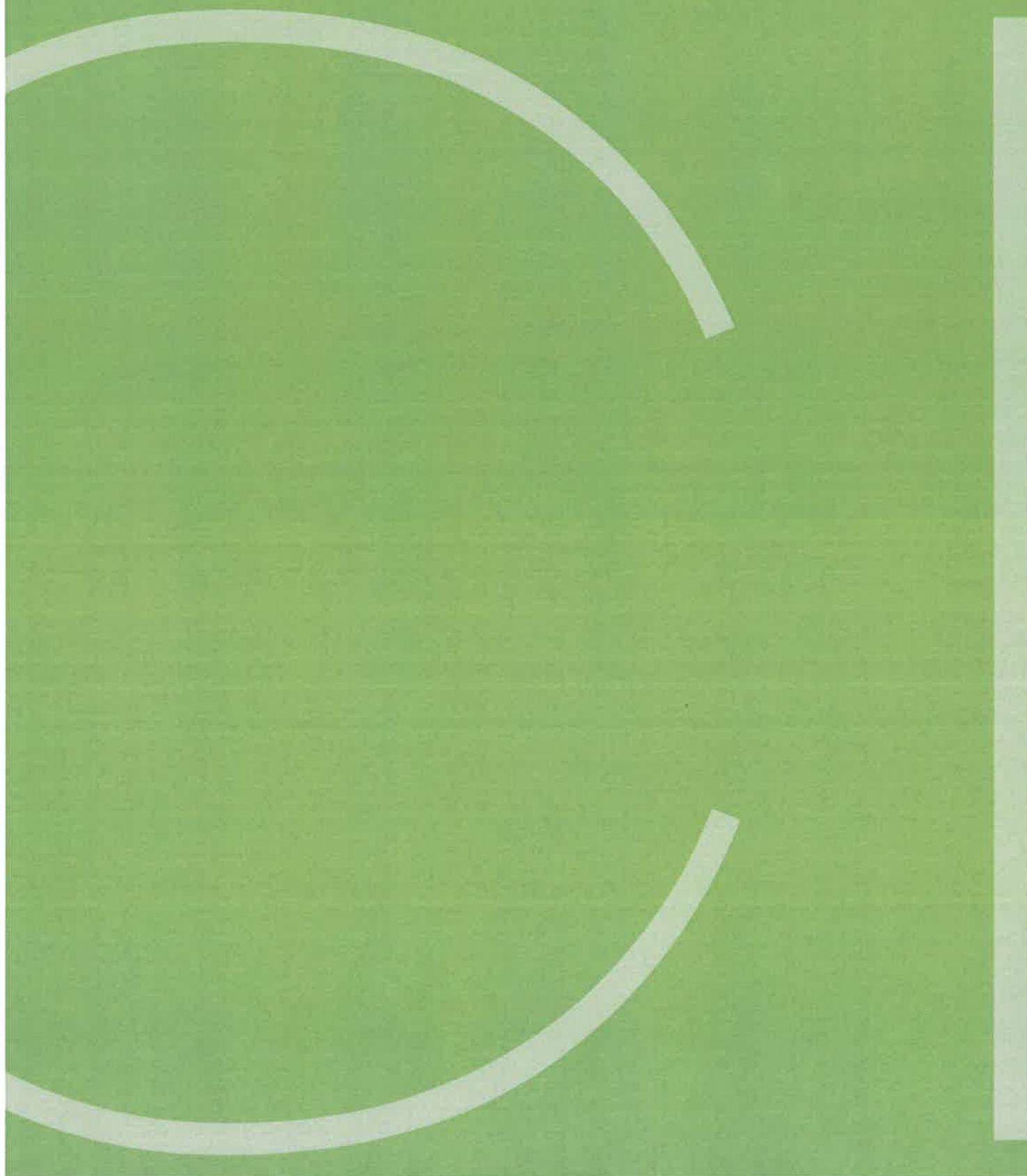
Preâmbulo

A identidade de uma Organização e a imagem que lhe é associada pelos cidadãos, pelas empresas e sociedade em geral, é o resultado do conjunto de princípios, valores, comportamentos e opções nela dominantes.

A VITRUS, desenvolve uma atividade que se consubstancia num serviço de interesse público, o que reforça a sua dimensão socioeconómica e a necessidade de se afirmar como uma organização socialmente responsável, vinculada ao interesse geral e a princípios de crescimento sustentável. Deste modo, torna-se ainda mais premente a exigência do mais absoluto rigor e transparência na sua atuação, conferindo a todos os que nela trabalham ou que com ela se relacionam uma responsabilidade acrescida no seu desempenho e na sua conduta.

Nos termos do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), publicado em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que criou o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC), e tendo em vista prevenir, detetar e sancionar atos de corrupção e infrações conexas é definido o Programa de Cumprimento Normativo que as entidades abrangidas deverão implementar.

O presente Código de Ética e de Conduta, doravante designado por CÓDIGO, é parte integrante do Programa de Cumprimento Normativo instituído na VITRUS e constitui uma ferramenta na qual se inscrevem os princípios e os valores que pautam a atuação da VITRUS, bem como as normas de conduta a que os seus colaboradores se encontram sujeitos e assumem como intrinsecamente suas e que a organização pretende ver reconhecidos pela sua tutela, fornecedores, parceiros e sociedade em geral.



Artigo 1.º

Âmbito de Aplicação

O presente CÓDIGO aplica-se a todos os colaboradores da VITRUS, que têm um vínculo, por contrato de trabalho, nomeação ou comissão de serviço, ou contrato de prestação de serviço com a VITRUS, independentemente da posição hierárquica que ocupem, bem como aos membros do Conselho Administrativo.

O disposto no presente CÓDIGO não prejudica, antes reforça, a aplicação das normas legais, gerais ou especiais, bem como das normas internas em vigor na VITRUS.

Artigo 2.º

Objetivo

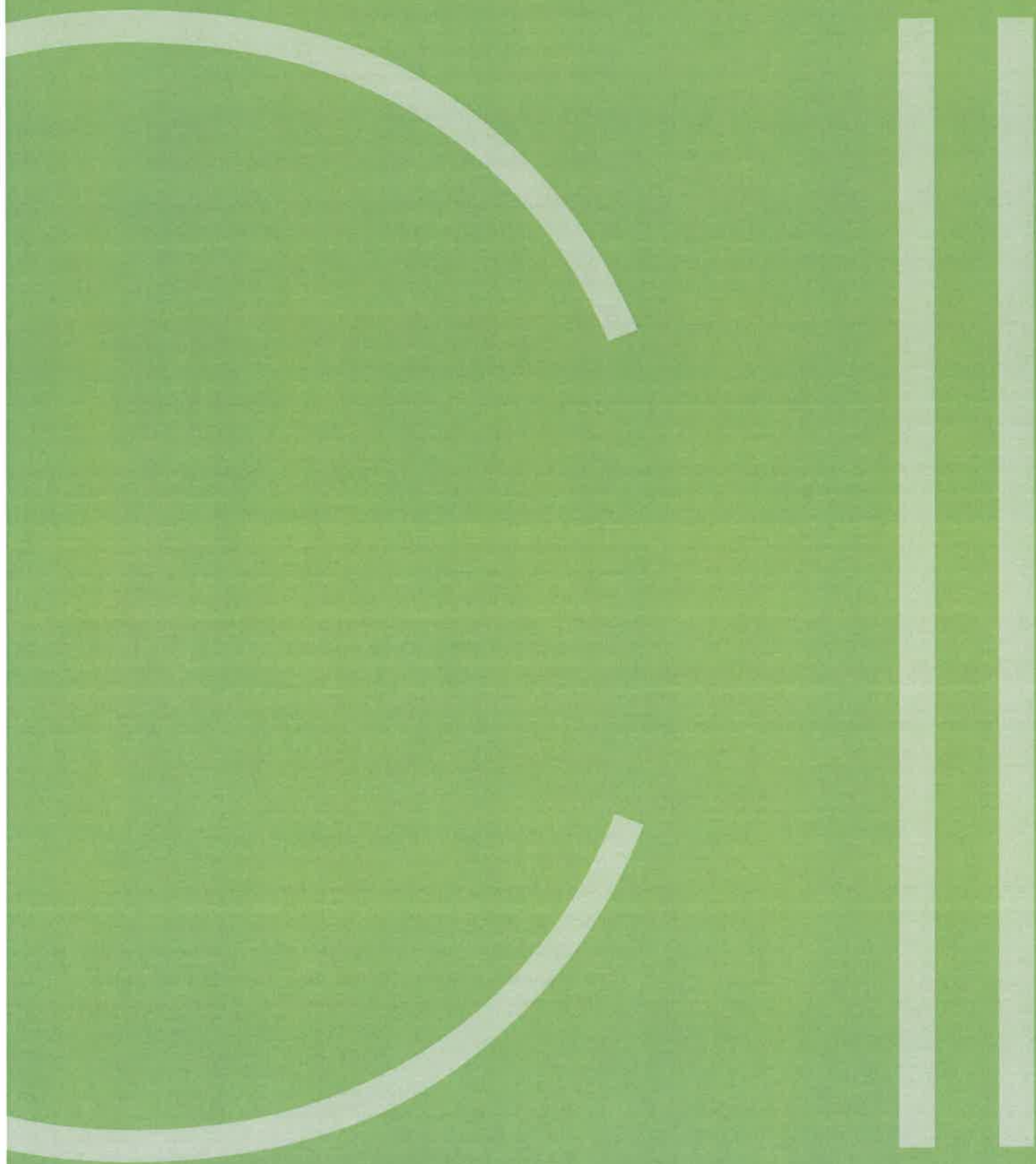
1. O presente CÓDIGO compreende o conjunto de regras e princípios gerais vinculativos de ética profissional e de conduta que se impõem aos seus destinatários e constitui uma referência para o público quanto ao padrão de conduta exigível aos colaboradores da VITRUS no seu relacionamento com terceiros.

2. O presente CÓDIGO não prejudica os deveres jurídicos e incompatibilidades e impedimentos legais a que os seus destinatários estão sujeitos nos termos da Lei-quadro das Entidades Reguladoras, dos Estatutos da VITRUS, do Código do Trabalho e demais legislação especialmente aplicável, bem como os resultantes, genericamente, do exercício de funções em pessoa coletiva de direito público, designadamente o Código do Procedimento Administrativo.

Capítulo II

Princípios de Ética e Conduta Profissional

7
27/10
J.



Artigo 3.º

Princípios Gerais

- 1.** Os colaboradores da VITRUS devem cumprir os princípios fundamentais da Carta Ética da Administração Pública Portuguesa, sem prejuízo de outras disposições legais ou regulamentares aplicáveis.
- 2.** Nos termos do número anterior, os colaboradores da VITRUS devem observar os seguintes princípios:
 - a)** Princípio da boa administração – devem pautar-se por critérios de eficiência, economicidade e celeridade.
 - b)** Princípio da transparência – através da abertura e disponibilização de informação e de prestação de contas às entidades competentes, cidadãos e entidades reguladas;
 - c)** Princípio da prossecução do interesse público e da proteção dos direitos e interesses dos cidadãos – devem estar ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo.
 - d)** Princípio da legalidade – devem atuar em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei, dentro dos limites e poderes conferidos.
 - e)** Princípio da igualdade – não podem privilegiar, beneficiar, prejudicar ou privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever ninguém em função da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica, condição social ou orientação sexual.
 - f)** Princípio da urbanidade – devem ser tratados todos com quem se relaciona a VITRUS, de forma cordial, respeitosa e ponderada, proporcionando a existência de um ambiente de trabalho salutar e de um relacionamento com as demais pessoas e entidades conciliatório e cooperante.
 - g)** Princípio da proporcionalidade – devem adotar comportamentos adequados aos fins prosseguidos, garantindo que as medidas adotadas e as exigências realizadas a terceiros são proporcionais, necessárias e indispensáveis ao objetivo em vista.
 - h)** Princípios da justiça e da razoabilidade – devem tratar todos os cidadãos com quem se relacionam de forma justa e rejeitar todas as soluções que sejam incompatíveis com a lei.
 - i)** Princípio da imparcialidade – devem tratar de forma imparcial os cidadãos com quem se relacionam e atuar segundo rigorosos princípios de neutralidade, ou seja, devem desempenhar as suas funções com equidistância relativamente aos interesses com que

sejam confrontados, sem discriminar positiva ou negativamente quaisquer deles, na perspectiva do respeito pela igualdade dos cidadãos. As suas condutas não devem ser pautadas por interesses pessoais, familiares ou nacionais ou por pressões políticas, não devendo, por isso, participar em decisões sobre as quais o próprio ou pessoa que lhe seja próxima tenha interesses.

j) Princípio da boa-fé – devem agir e relacionar-se com os cidadãos tendo em vista a realização do interesse da comunidade e a sua participação na realização da atividade, bem como devem ponderar os valores fundamentais do Direito relevantes em face das situações consideradas, e, em especial, a confiança suscitada na contraparte pela atuação em causa e o objetivo a alcançar com a atuação empreendida.

k) Princípio da colaboração com os particulares e entidades reguladas – devem atuar em estreita colaboração com os cidadãos e entidades reguladas, dando as informações e esclarecimentos solicitados e necessários, bem como devem apoiar e estimular a iniciativa dos cidadãos e receber as suas sugestões e informações.

l) Princípio do atendimento prioritário – devem, no exercício do atendimento ao público, considerar prioritário o atendimento de cidadãos com diminuição de capacidade física, idosos, grávidas e outros casos de necessidade de atendimento prioritário;

m) Princípio da utilização preferencial de meios eletrónicos – devem utilizar meios eletrónicos, de modo a promover a eficiência e a transparência administrativa, bem como a proximidade com os interessados, sendo que os meios utilizados devem garantir a disponibilidade, o acesso, a integridade, a autenticidade, a confidencialidade, a conservação e a segurança da informação.

n) Princípio da responsabilidade – devem agir de forma responsável, competente e dedicada, empenhando-se na sua valorização profissional e respondendo, nos termos da lei, pelos danos causados.

o) Princípio da informação e da qualidade – devem prestar informações e esclarecimentos de forma concisa, clara, simples, afável e rápida, respeitando a lei e a regulamentação em vigor.

p) Princípio da lealdade – devem agir de forma leal, solidária e cooperante, bem como devem agir com respeito à verdade, gerando confiança na ação da instituição e dos colegas, promovendo uma cultura de integridade, rigor e credibilidade do trabalho desenvolvido.

q) Princípio da integridade e honestidade – devem reger-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter, bem como devem abster-se de qualquer comportamento, exercido diretamente ou por interposta pessoa, que possa configurar um conflito de interesses.

Artigo 4.º

Diligência Profissional

1. Os colaboradores da VITRUS devem aderir a padrões elevados de ética profissional.
2. Para efeitos do disposto no número anterior, os colaboradores da VITRUS devem executar as suas funções com eficiência, zelo e responsabilidade, certificando-se do cumprimento das instruções, do respeito pelos superiores hierárquicos e da transparência no trato com todos os intervenientes.
3. A apresentação dos colaboradores da VITRUS deve ser apropriada ao exercício das suas funções para que contribua para um bom ambiente de trabalho e uma boa imagem e reputação da VITRUS.
4. Os colaboradores da VITRUS devem identificar e fornecer aos superiores hierárquicos e colegas, em tempo útil e de forma completa e rigorosa, todas as informações que possam ser relevantes para o resultado e a eficácia da sua atuação e o bom nome e confiança da VITRUS junto dos cidadãos e dos setores regulados.
5. Os colaboradores da VITRUS devem, designadamente, manter outros colegas, intervenientes no mesmo assunto, ao corrente dos trabalhos em curso e permitir-lhes dar o respetivo contributo.
6. Sem prejuízo dos deveres de confidencialidade, sigilo profissional e de proteção de dados, os colaboradores da VITRUS não devem fazer circular informação sensível, com origem interna ou externa, para além do necessário ao exercício das suas funções, mormente quando a mesma seja classificada como confidencial ou reservada.

Artigo 5.º

Dever de Diligência

1. Os colaboradores da VITRUS devem providenciar para criar as condições para que uma decisão sobre os pedidos dirigidos à VITRUS seja tomada, dentro dos prazos legais aplicáveis, com a celeridade possível, atentos os especiais conhecimentos setoriais dos colaboradores da VITRUS.
2. Se qualquer pedido dirigido à VITRUS não puder, em virtude da sua complexidade ou das questões que suscita, ser objeto de decisão num prazo razoável, os colaboradores devem de isso informar o respetivo superior hierárquico para que, logo que possível, seja dado conhecimento ao requerente.

Artigo 6.º

Fundamentação das Decisões

1. Todas as decisões da VITRUS devem ser fundamentadas, nos termos legais, com um padrão que reflita os especiais conhecimentos setoriais dos colaboradores da VITRUS.
2. Os colaboradores da VITRUS devem evitar tomar posições com base em argumentos pessoais ou tendo por base conhecimentos privados não demonstrados.

Artigo 7.º

Sigilo Profissional

1. Os colaboradores da VITRUS têm o dever de sigilo profissional, devendo guardar sigilo dos factos cujo conhecimento seja adquirido pelo exercício das suas funções e não possam ser divulgados, nos termos legais.
2. Os colaboradores devem sempre atuar com discrição em relação a factos e informações a que tenham acedido durante o exercício das suas funções.
3. O dever de sigilo apenas cessa mediante autorização escrita da pessoa ou entidade a que respeita ou nos termos expressamente previstos na lei.
4. O disposto no presente artigo mantém-se mesmo após o termo de funções na VITRUS.

7
ato
7.

Artigo 8.º

Dever de Informação

Os colaboradores da VITRUS têm o dever de prestar aos cidadãos, aos representantes das entidades reguladas e às demais entidades, nos termos legais, a informação que seja solicitada, com ressalva daquela que, naqueles termos, não deva ser divulgada.

Artigo 9.º

Partilha de Informação

Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, os colaboradores da VITRUS devem garantir a comunicação, registo e partilha de informação entre si, facilitando a preservação do conhecimento adquirido ou criado na decorrência das funções que desempenham.

Artigo 10.º

Utilização de Materiais e demais Equipamentos

1. Os colaboradores da VITRUS devem fazer uma boa utilização de todo o material e equipamento da VITRUS, proibindo-se toda a utilização abusiva, para proveito pessoal ou de terceiros estranhos ao serviço.
2. A internet deve ser utilizada para efeitos profissionais, não podendo qualquer utilização pessoal ser abusiva sobretudo quando for suscetível de colocar em causa a produtividade, podendo ser criados filtros que restringem o acesso e a navegação na internet.

Artigo 11.º

Compromisso Ambiental

Os colaboradores da VITRUS devem, no exercício das suas funções, adotar as medidas adequadas a uma mais eficiente utilização dos recursos disponibilizados pela VITRUS, bem como devem implementar políticas de proteção do meio ambiente, adotando condutas que permitam a diminuição dos resíduos, a separação dos resíduos e sua reciclagem e a redução, sempre que adequado, de gastos energéticos e do consumo de materiais e consumíveis, de forma a contribuir para o desenvolvimento sustentável.

Artigo 12.º

Segurança, Saúde e Bem-Estar no Trabalho

1. A VITRUS implementa políticas ativas de promoção da saúde, higiene e bem-estar dos seus trabalhadores no local de trabalho e cumpre as obrigações legais aplicáveis nesta matéria.
2. O cumprimento das regras de segurança é uma obrigação de todos, sendo dever dos colaboradores da VITRUS informar atempadamente os seus superiores hierárquicos ou os serviços responsáveis da ocorrência de qualquer situação irregular suscetível de poder comprometer a segurança das pessoas, instalações ou equipamentos.

Artigo 13.º

Proteção de Informação e Dados Pessoais

1. Os colaboradores da VITRUS são responsáveis por salvaguardar toda a informação a que acedem no exercício da sua atividade, quer se trate de dados respeitantes a pessoas singulares ou coletivas, designadamente os relativos a colaboradores da VITRUS, às entidades reguladas, aos utilizadores ou a fornecedores.
2. Devem, ainda, os colaboradores da VITRUS respeitar as disposições legais e regulamentares aplicáveis, nomeadamente em matéria de sigilo profissional e de proteção de dados.

3. O acesso e tratamento de dados pessoais, pelos colaboradores da VITRUS, deve respeitar os direitos dos seus titulares, obedecendo a critérios de prudência na sua utilização, com vista a assegurar a sua integridade e reserva.



Artigo 14.º

Comportamento Não-Discriminatório

1. Os colaboradores da VITRUS devem abster-se de praticar qualquer tipo de discriminação ou assédio, designadamente com base na raça, sexo, orientação sexual, idade, capacidade física, opiniões políticas ou religiosas, convicções éticas ou ideológicas e filiação sindical.

2. Devem ainda os colaboradores demonstrar consideração e respeito mútuos, evitar comportamentos que possam razoavelmente ser considerados como ofensivos pelos demais colaboradores, bem como abster-se de qualquer tipo de pressão abusiva.

3. Quando tal seja possível, de acordo com critérios de prudência e razoabilidade, devem os colaboradores impedir ou fazer cessar atos de assédio ou pressão abusiva de que tenham conhecimento direto, designadamente através de comunicação ao Conselho de Administração.

4. O colaborador que comunique ou impeça atos de assédio ou pressão abusiva, procedendo de acordo com a prudência e razoabilidade prevista, não pode ser prejudicado a qualquer título por essa conduta.

Artigo 15.º

Recurso a Atividades Ilegais e Ilícitas

O recurso a meios ou atividades ilegais ou ilícitas por parte de um colaborador, com ou sem objetivo de retirar benefícios a título próprio ou para terceiros, é condenado pela VITRUS.

7
10/10
J.



Artigo 16.º

Posição Institucional

1. Nos contactos com entidades reguladas, com outros organismos públicos ou com o público em geral não deve ser refletida qualquer opinião pessoal, mas a posição institucional da VITRUS, se esta já estiver definida.
2. Se esta ainda não tiver sido definida, e apenas quando absolutamente necessário, pode ser adiantada uma opinião profissional pessoal, mas preservando sempre uma eventual posição posterior da VITRUS sobre a matéria.
3. Quando autorizada qualquer intervenção pública a título pessoal, o colaborador da VITRUS deve referenciar ser da sua exclusiva responsabilidade o teor da mesma.
4. Os colaboradores da VITRUS não podem explorar, ou parecer explorar, em seu proveito pessoal a menção ao exercício de função ou de cargo na VITRUS.

Artigo 17.º

Relações Internas

1. As relações entre os colaboradores da VITRUS devem basear-se, na lealdade, integridade, cooperativismo respeito mútuo e bom trato pessoal, quer com colegas, quer com os superiores hierárquicos, e estes com os seus subordinados, possibilitando a existência de um ambiente saudável e de confiança, evitando-se condutas que possam afetar negativamente os relacionamentos.
2. Os colaboradores da VITRUS devem adotar um espírito de equipa, entreajuda, colaboração, partilha de informação e conhecimento, de modo a promover um bom ambiente de trabalho.
3. Os colaboradores da VITRUS devem ser idóneos para ouvir e interagir, demonstrando abertura às críticas e aos pontos de vista alheios, bem como adotar uma posição construtiva na resolução de problemas.
4. Os colaboradores da VITRUS que, por qualquer forma, contribuam para a geração de uma decisão devem ser solidários com o decisor, assumir as suas responsabilidades e manter-se solidários na execução da mesma.

5. Os eventuais conflitos entre trabalhadores devem ser geridos e ultrapassados pelos próprios com o máximo respeito e cordialidade, de forma a acautelar o ambiente sadio e de confiança indispensável à imagem de rigor e de excelência da atividade prosseguida pela VITRUS.

6. Os conflitos referidos no número anterior devem, no caso de persistência dos mesmos, ser objeto de resolução por parte dos respetivos dirigentes.

Artigo 18.º

Relações Externas

1. No relacionamento com terceiros, os colaboradores da VITRUS devem atuar com celeridade e agir com isenção e cordialidade.

2. No relacionamento com entidades reguladas pela VITRUS, os colaboradores da VITRUS devem observar, no desempenho das suas funções, as orientações e posições da VITRUS, atuando com independência sem prejuízo do bom relacionamento com essas entidades.

3. As informações prestadas pelos colaboradores da VITRUS devem ser claras, atingíveis e estar em conformidade com os princípios da legalidade, rigor e veracidade.

4. Os colaboradores da VITRUS não devem fornecer informações relativas às atividades em curso na VITRUS, para além do funcionalmente necessário, em especial no que respeita a atividades de fiscalização não planeadas, nem fornecer informações que permitam identificar outros colaboradores implicados diretamente nas questões em curso de avaliação, assim como dar informações sobre procedimentos em curso antes da deliberação oficial da Entidade Reguladora e da sua comunicação formal às partes interessadas.

5. A participação em encontros, formais ou informais, que tenham como objetivo questões no âmbito da missão e atribuições da VITRUS só devem ocorrer com autorização explícita do superior hierárquico ou do Conselho de Administração, e em nenhum caso os colaboradores da VITRUS devem participar em reuniões com pessoas interessadas nos procedimentos sem serem acompanhados de, pelo menos, outro colaborador.

Artigo 19.º

Relações Institucionais

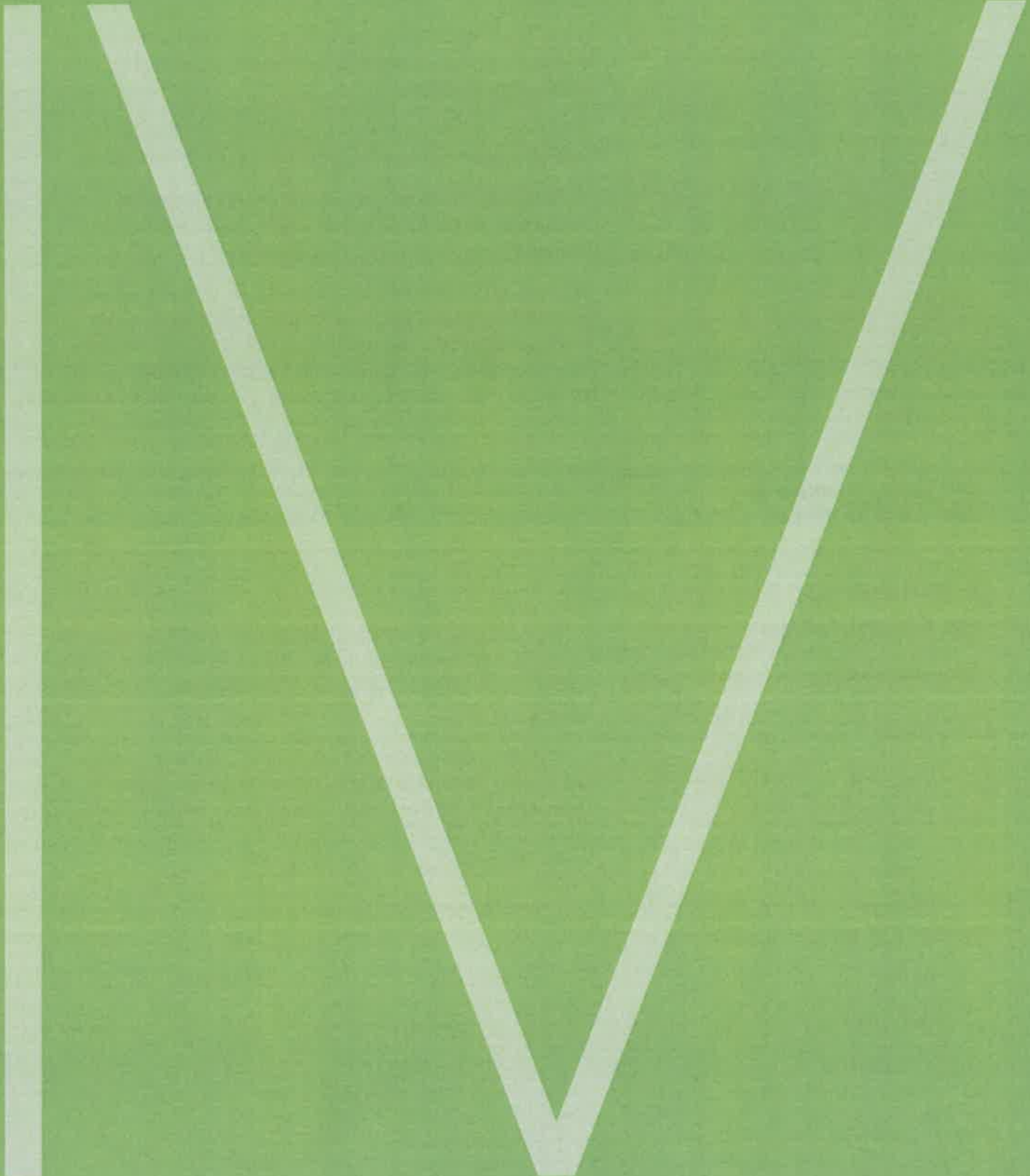
- 1.** No exercício das suas funções os colaboradores da VITRUS devem propiciar o bom relacionamento com os serviços ou organismos da Administração Pública, atuando com cortesia, isenção, equidade e segundo critérios de objetividade, sendo diligentes e cooperantes na realização do interesse público.
- 2.** Sempre que for solicitada a colaboração da VITRUS por serviços da Administração Pública, os colaboradores devem cooperar com essas entidades com a diligência devida, adotando uma atitude pró-ativa e de cortesia, abstendo-se de quaisquer comportamentos que possam impedir ou dificultar um tratamento célere e eficaz.
- 3.** Os colaboradores da VITRUS devem, ainda, colaborar, no âmbito das suas competências, nos trabalhos promovidos pelos serviços ou organismos competentes, nacionais e internacionais, incluindo em ações de controlo, inspeção ou investigação criminal.
- 4.** No relacionamento com outras entidades públicas portuguesas ou autoridades congêneres ou equiparadas de outros Estados, ou de instituições com as quais a VITRUS se relacione em consequência da sua participação em organizações internacionais ou protocolos existentes, deve reger-se por um espírito de independência e estreita cooperação.

Artigo 20.º

Relacionamento com a Comunicação Social, Publicações, Eventos Públicos e Participação em Redes ou Comunidades Virtuais

- 1.** No relacionamento com a Comunicação Social, a VITRUS deverá assegurar a prestação de informação completa, coerente, verdadeira, transparente e em tempo útil, com total respeito pelo dever de informar.
- 2.** Nos assuntos relacionados com a atividade e a imagem da VITRUS, os colaboradores da VITRUS não devem conceder entrevistas ou fornecer informações consideradas como confidenciais ou que não estejam ao dispor do público em geral, salvo pedido do Conselho de Administração da VITRUS ou autorização expressa deste.
- 3.** Para além da necessidade de autorização para acumulação de funções, a publicação de artigos ou a participação em colóquios ou outros eventos públicos, relativamente a matérias que se insiram no âmbito da missão e atribuições da VITRUS, devem ser objeto de comunicação prévia ao Conselho de Administração.

7
2018
7.



Artigo 21.º

Conflitos de Interesse, Incompatibilidade e Inibições

1. Para efeitos do disposto neste CÓDIGO, entende-se que existe conflito de interesses sempre que os colaboradores da VITRUS tenham interesses privados ou pessoais em determinada matéria que possam influenciar, ou aparentem influenciar, o desempenho imparcial e objetivo das respetivas funções, entendendo-se por interesse qualquer potencial vantagem para o próprio ou terceiros.

2. A VITRUS determina e aplica, no âmbito das suas atribuições, medidas que visam prevenir a ocorrência de conflitos de interesse, designadamente:

a) Identificação de potenciais situações de conflitos de interesse relativamente a cada área funcional da estrutura orgânica;

b) Desenvolvimento ou proposta de ações de formação profissional de reflexão e sensibilização sobre conflitos de interesse, junto de todos os colaboradores;

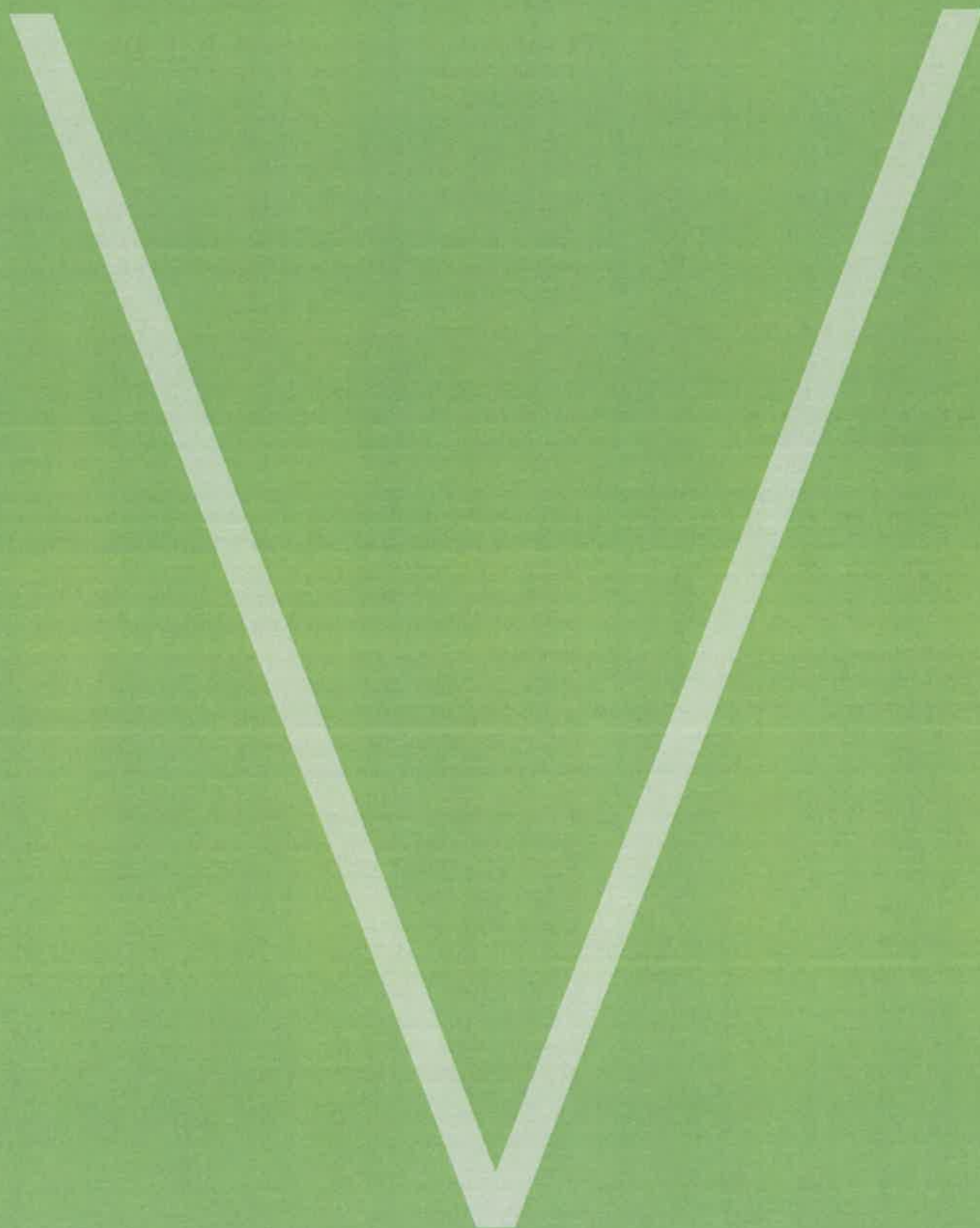
c) Subscrição, por todos os colaboradores, de declarações de inexistência de conflitos de interesse relativamente aos procedimentos que lhes sejam confiados no âmbito das suas funções e no qual, de algum modo, tenham influência.

Artigo 22.º

Suprimento de Conflito de Interesses

1. Qualquer colaborador da VITRUS que se encontre perante ou suspeita de ocorrência de uma potencial situação de conflito de interesses deve comunicar, por escrito, a título confidencial, a situação ao Conselho de Administração da VITRUS, logo que detete o risco potencial de conflito, por forma a ser avaliada e tratada.

2. Qualquer colaborador da VITRUS que se encontre perante um conflito de interesses, atual ou potencial, deve tomar imediatamente as medidas necessárias para evitar, sanar ou fazer cessar o conflito em causa, em conformidade com as disposições do presente CÓDIGO e da lei.



Artigo 23.º

Corrupção e Infrações Conexas

1. De acordo com o Regime Geral de Prevenção da Corrupção, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, entende-se por corrupção e infrações conexas os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito.
2. A prática de atos de corrupção e infrações conexas é punida com pena de prisão ou pena de multa, nos termos previstos no Código Penal.
3. Ademais, a omissão do dever de denúncia ou participação pode gerar responsabilidade disciplinar e penal, nos termos previstos na lei.
4. Os colaboradores da VITRUS devem orientar a sua ação respeitando o Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas.

Artigo 24.º

Presentes e Convites Pessoais

1. Os colaboradores da VITRUS não devem solicitar, receber ou aceitar, para si próprios ou em nome de outrem, benefícios, recompensas, remunerações, dádivas, presentes ou outras ofertas, que visem influenciar, ou possam ser interpretados como uma forma de influenciar o seu trabalho e os interesses da empresa.
2. De igual modo, colaboradores e dirigentes da VITRUS não podem criar nos clientes, fornecedores, mediadores e quaisquer outros interlocutores, expectativas de favorecimento indevido nas suas relações com a empresa.
3. Para efeitos do número anterior excetuam-se as ofertas entregues ou recebidas por força do desempenho das funções que se fundamentem numa mera relação de cortesia ou que tenham valor insignificante, desde que as mesmas não visem influenciar o trabalho.
4. Os presentes ou outras ofertas recebidas nos termos do número anterior devem ser registadas pelo respetivo serviço e comunicadas no prazo de 10 dias úteis ao Responsável do Cumprimento Normativo, que delas mantém um registo e informará ao colaborador sobre o destino a dar.

Artigo 25.º

Detenção e Comunicação de Corrupção e Infrações Conexas

1. Os colaboradores da VITRUS devem, de forma prudente e razoável, comunicar sempre que tomem conhecimento ou tiverem suspeitas fundadas das ocorrências de atividades neste âmbito.
2. Esta comunicação poderá ser feita através do canal de denúncias disponível no site da VITRUS.
3. Compete ao responsável pelo cumprimento normativo receber e diligenciar a averiguação necessária para apurar a sua veracidade e fidedignidade e a recolha de elementos de prova tendo em vista a formalização de denúncia às entidades competentes em razão da matéria.
4. Quem proceder à realização de atividades ilícitas, não poderá ser, por esse facto, prejudicado a qualquer título.

Artigo 26.º

Canal de Denúncias

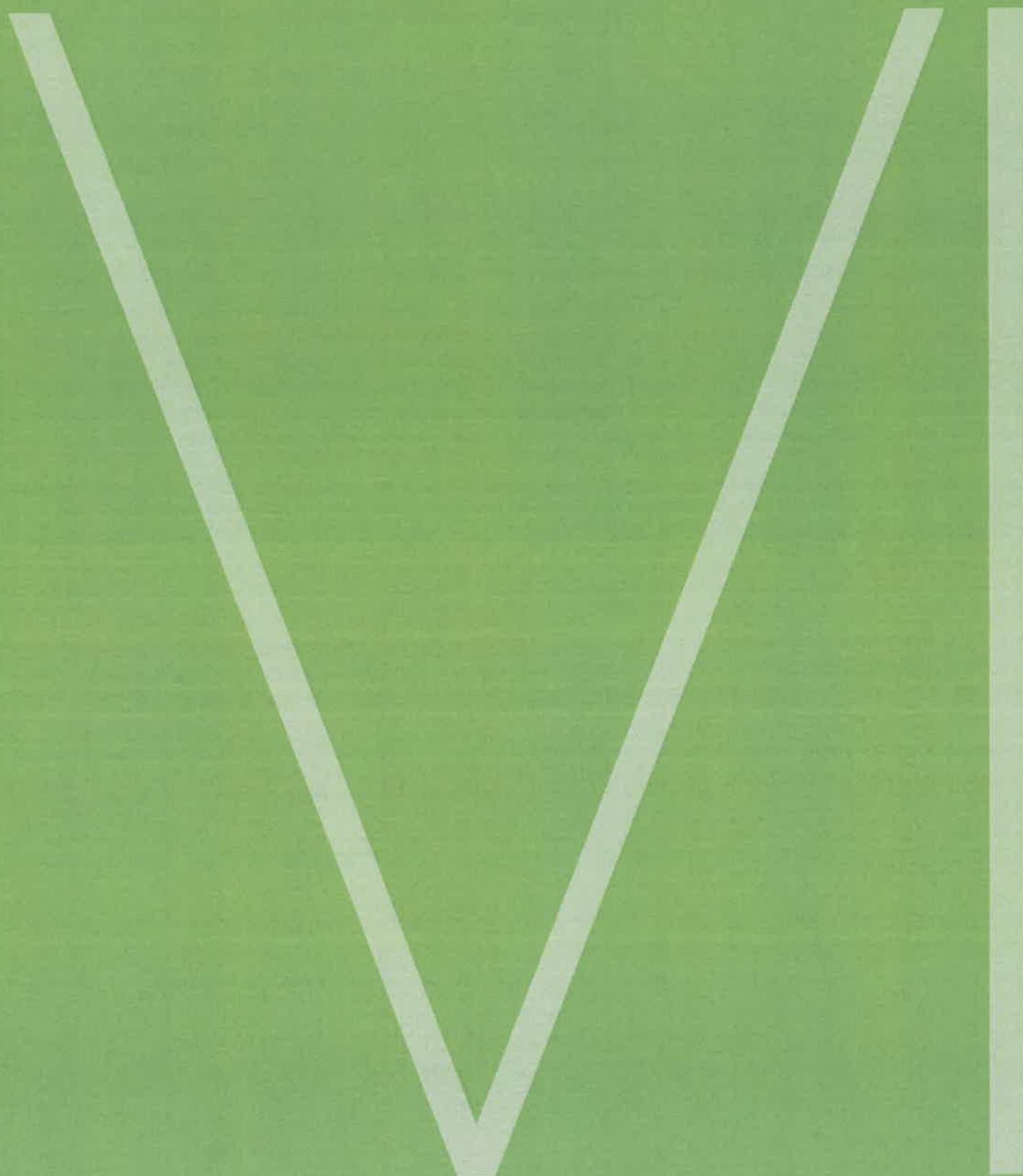
1. O canal de denúncias interno permite a comunicação segura de infrações e atos de corrupção e infrações conexas, nos termos previstos no art.º 2.º do Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações, ao abrigo da Lei n.º 93/2021, e no art.º 8.º do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (Decreto-Lei n.º 109-E/2021).
2. O canal de denúncia da VITRUS permite o tratamento de forma exaustiva, integra e de forma conservada da denúncia, garante ainda a confidencialidade da identidade ou o anonimato, e ainda, a confidencialidade de testemunhas.
3. Cada denúncia será tratada como confidencial e de acesso restrito, ficando o responsável por receber e dar seguimento ao tratamento obrigado ao dever de sigilo.

Artigo 27.º

Regime de Proteção de Denunciantes e Testemunhas

1. O denunciante beneficia de condições especiais de proteção, as quais, entre outras, visam evitar ações de retaliação (diretas ou indiretas).
2. Para que o denunciante beneficie da proteção conferida legalmente, é necessário que a denúncia seja realizada de boa-fé, isto é, exista fundamento sério para crer que as informações são verdadeiras, no momento da denúncia ou da divulgação pública.
3. No caso de não estarem reunidos esses requisitos e se o denunciante for colaborador da VITRUS aplicar-se-ão as regras gerais do Direito Laboral, relacionadas com estas matérias.
4. As participações ou denúncias apresentadas nos termos previstos no RGPDl não podem servir de fundamento à prática de qualquer ato de retaliação relativamente ao seu autor, mesmo que seja um denunciante anónimo que seja posteriormente identificado.
5. É, pois, proibido praticar atos de retaliação contra o denunciante (vide n. 1 do artigo 21º do RGPDl). Considera-se ato de retaliação o ato ou omissão que, direta ou indiretamente, ocorrendo em contexto profissional e motivado por uma denúncia interna, externa ou divulgação pública, cause ou possa causar ao denunciante, de modo injustificado, danos patrimoniais ou não patrimoniais.
6. As ameaças e as tentativas dos atos e omissões são igualmente havidas como atos de retaliação. Independentemente da responsabilidade civil a que haja lugar, o denunciante pode requerer as providenciais adequadas às circunstâncias do caso, com o fim de evitar a verificação ou a expansão de danos (n.º 5 do artigo 21.º do RGPDl).
7. As medidas de apoio a denunciantes estão previstas no artigo 22.º do RGPDl. Desde logo, os denunciantes têm direito, nos termos gerais, a proteção jurídica, podendo igualmente beneficiar, nos termos gerais, de medidas para proteção de testemunhas em processo penal (n.º 2 do artigo 21.º do RGPDl).

7
ap
J.



Artigo 28.º

Acumulação de Funções

A acumulação com outras funções ou atividades públicas ou privadas por parte dos titulares de cargos dirigentes e dos colaboradores, independentemente da natureza do vínculo, está sujeita, respetivamente, quanto aos primeiros ao previsto na Lei n.º 20/2012, de 31 de agosto, na sua versão atualizada, Código das Sociedades Comerciais – Decreto-Lei n.º 262/86, de 02 de setembro, na sua versão atualizada e no Estatuto do Gestor Público – Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de março, na sua versão atualizada, e quanto aos segundos às regras previstas no Código do Trabalho.

Artigo 29.º

Aplicação

Os colaboradores estão vinculados ao disposto no presente CÓDIGO e, no âmbito da sua atualização, podem propor, sempre que julguem oportuno, iniciativas que contribuam, designadamente, para o reforço dos objetivos de confiança, probidade e integridade.

Artigo 30.º

Comunicação e Publicação

1. O presente CÓDIGO será comunicado ao Município de Guimarães, à IGAMAOT e ao MENAC, no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões ou elaboração, conforme o n.º 6 do artigo 7.º do RGPS.
2. O presente CÓDIGO é divulgado na página eletrónica da VITRUS no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões, conforme o n.º 5 do artigo 7.º do RGPC.

Artigo 31.º

Incumprimento

1. O incumprimento ou a não-aceitação das normas constantes do presente CÓDIGO deverá ser reportado superiormente e poderá fazer incorrer o colaborador em causa, em responsabilidade disciplinar, com eventual aplicação das seguintes sanções disciplinares:

- 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 ou demissão.

2. Em caso de prática de atos que possam ser enquadrados pela Lei Criminal como atos de corrupção e infrações conexas poderão ser aplicadas, designadamente, as sanções de pena de prisão e/ou multa, podendo, também, ocorrer proibição do exercício de funções.

Artigo 32.º

Revisão

Em cumprimento do n.º 4 do artigo 7.º do RGPC, o CÓDIGO será revisto a cada 3 anos, ou sempre que se verifiquem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

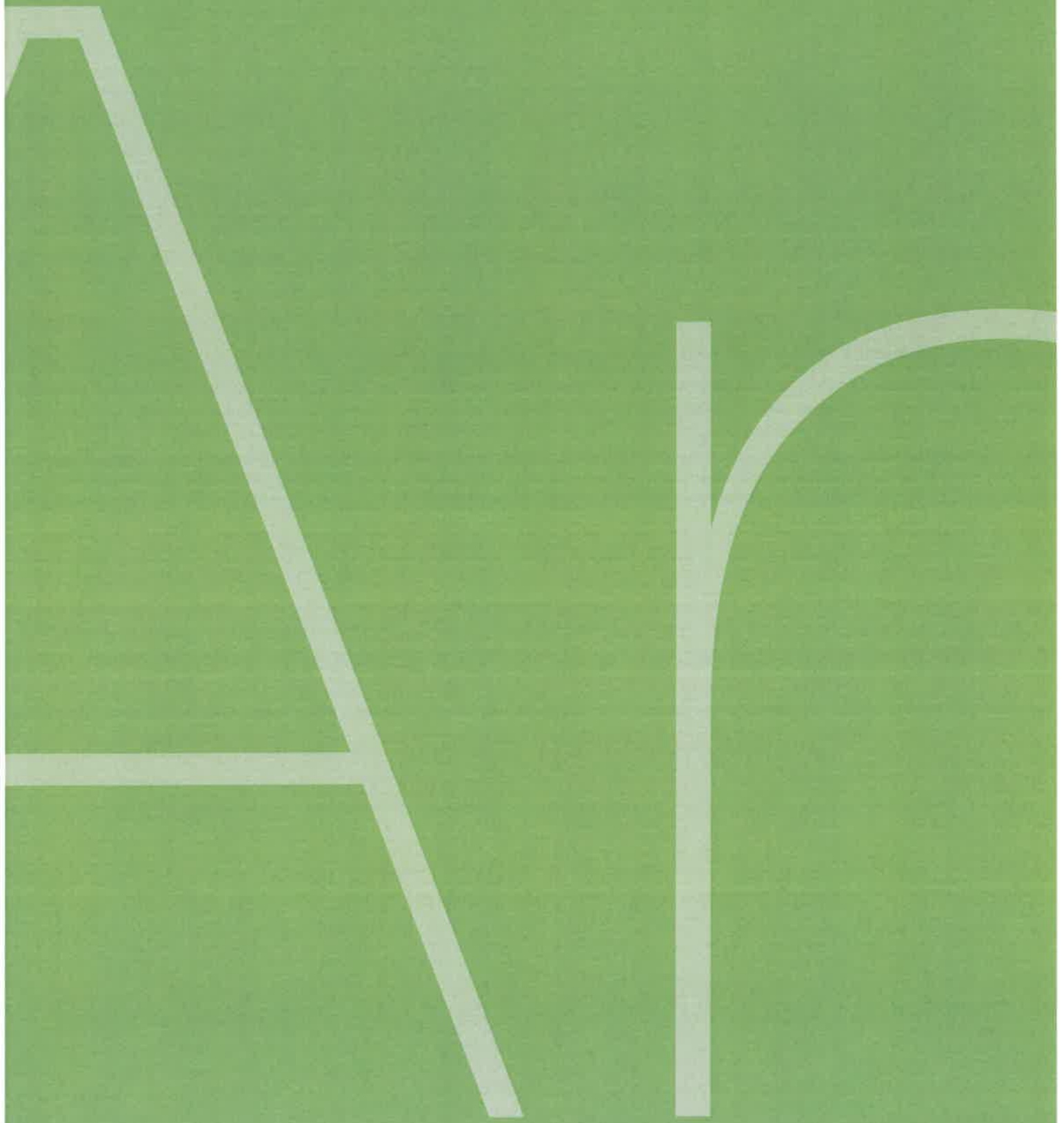
Artigo 33.º

Entrada em Vigor

O presente CÓDIGO é divulgado pelos colaboradores da VITRUS e entra em vigor no dia seguinte ao da sua divulgação.

Anexos

7
27
7.



Enquadramento legal de infrações disciplinares e respetivas medidas sancionatórias

Código Penal, Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, com as subsequentes alterações:

Controlo de Versões

Tipo	Infração	Conceito	Sanção Disciplinar/Criminal	Exemplo Esclarecedor de Situações Práticas
Crimes de Corrupção	Artigo 372.º Recebimento ou oferta indevidos de vantagem	O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, sem prejuízo das condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.	Sanção disciplinar: Despedimento Sanção criminal: É punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, solicita ou recebe de outra pessoa, direta ou indiretamente, um bem patrimonial ou financeiro que não lhe é devido e que é suscetível de condicionar os seus deveres de integridade e isenção.
		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, sem prejuízo das condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.	Sanção disciplinar: Despedimento Sanção criminal: É punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa até 360 dias.	
	Artigo 373.º Corrupção passiva	O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação.	Sanção disciplinar: Despedimento Sanção criminal: É punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.	Quando um dirigente ou colaborador solicita ou recebe um suborno, ou a promessa, em troca de tomar uma decisão, no âmbito das suas funções, que beneficie indevidamente quem o subornou.
			Se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos.	
	Artigo 374.º Corrupção ativa	Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial com o fim indicado no n.º 1 do artigo 373.º.	Sanção disciplinar: Despedimento Sanção criminal: É punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.	Quando um dirigente ou colaborador der ou prometer um suborno, ou a promessa, em troca de tomar uma decisão, no âmbito das suas funções, que beneficie indevidamente quem o subornou.
			Se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa até 360 dias. A tentativa é punível.	

7
afp
J.

Controlo de Versões

Tipo	Infração	Conceito	Sanção Disciplinar/Criminal	Exemplo Esclarecedor de Situações Práticas
Crimes Conexos	Artigo 335.º Tráfico de influência	Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira.	Sanção disciplinar: Despedimento Sanção criminal: 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.	Quando alguém solicitar ou receber um bem ou valor material ou financeiro em troca de mover as suas influências junto de uma entidade ou serviço público tendo em vista um determinado propósito ilícito dessa entidade ou serviço.
		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.	
			A tentativa é punível.	
	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 (falsidade de depoimento ou declaração) ou 360.º (falsidade de testemunho, perícia, interpretação ou tradução), sem que estes venham a ser cometidos.	Sanção disciplinar: Despedimento Sanção criminal: 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.	Quando alguém convencer ou tentar convencer outra pessoa a prestar falsas declarações em troca de bem ou valor material.
	Artigo 375.º Peculato	O funcionário que ilegítimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções.	Sanção disciplinar: Despedimento Sanção criminal: É punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.	Quando um dirigente ou colaborador se apropria de bens ou valores patrimoniais pertencentes à organização onde exerce funções.
			Se os valores ou objetos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa. Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objetos referidos no n.º 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.	

7
ato
9.

Crimes Conexos	Artigo 376.º Peculato de uso	O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções ou, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afetado.	Sanção disciplinar: Despedimento Sanção criminal: É punido com pena de prisão.	Quando um dirigente ou colaborador utiliza em seu favor, ou autoriza a que terceiros o façam, bens patrimoniais, equipamentos ou valores, materiais ou financeiros, pertencentes à organização onde exercem funções ou que se encontram à sua guarda.
	Artigo 377.º Participação económica em negócio	O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar.	Sanção disciplinar: Despedimento Sanção criminal: É punido com pena de prisão até 5 anos.	Quando um dirigente ou colaborador, no exercício das suas funções, toma decisões que beneficiem determinado interesse particular, do próprio ou de terceiro, lesando o interesse ou provocando prejuízos para a organização ou entidade.
		O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de ato jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar.	Sanção disciplinar: Despedimento Sanção criminal: É punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.	
		O 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.	Sanção disciplinar: Despedimento Sanção criminal: É punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.	
	Artigo 379.º Concussão	O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima.	Sanção disciplinar: Despedimento Sanção criminal: 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.	Quando um dirigente ou colaborador, no exercício das suas funções, se apropria de um valor ou bem patrimonial que não seja devido, e cuja existência decorra de um erro circunstancial ou que tenha sido por si deliberadamente induzido.
			Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.	
	Artigo 382.º Abuso de poder	O funcionário que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa.	Sanção disciplinar: Despedimento Sanção criminal: 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.	Quando um dirigente ou colaborador se prevalece do poder funcional de que dispõe para satisfação indevida de interesses próprios ou de terceiros.

7
af
7

Controlo de Versões

Tipo	Infração	Conceito	Sanção Disciplinar/Criminal	Exemplo Esclarecedor de Situações Práticas
Infrações Conexas	Artigo 205.º Abuso de confiança	Quem ilegítimamente se apropriar de coisa móvel ou animal que lhe tenha sido entregue por título não translativo da propriedade	Sanção disciplinar: Despedimento	Quando um dirigente ou colaborador se aproprie de um bem confiado.
			Sanção criminal: É punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.	
			A tentativa é punível.	
			Se a coisa referida forem: a) De valor elevado, o agente é punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias; b) De valor consideravelmente elevado, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.	
Infrações Conexas	Artigo 234.º Apropriação ilegítima	Quem, por força do cargo que desempenha, detiver a administração, gerência ou simples capacidade de dispor de bens do sector público ou cooperativo, e por qualquer forma deles se apropriar ilegítimamente ou permitir intencionalmente que outra pessoa ilegítimamente se aproprie.	Sanção disciplinar: Despedimento	Quando um dirigente se aproprie ou permite intencionalmente que terceiros se apropriem de bens pertencente ao estado.
			Sanção criminal: É punido com a pena que ao respetivo crime corresponder agravada de um terço nos seus limites mínimo e máximo.	
			A tentativa é punível.	
Infrações Conexas	Artigo 235.º Administração danosa	Quem, infringindo intencionalmente normas de controlo ou regras económicas de uma gestão racional, provocar dano patrimonial importante em unidade económica do sector público ou cooperativo.	Sanção disciplinar: Despedimento	Quando um dirigente ou colaborador infringem intencionalmente normas de controlo e regras económicas, ou provocar danos patrimoniais importantes ao estado.
			Sanção criminal: É punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias.	
			A punição não tem lugar se o dano se verificar contra a expectativa fundada do agente.	
Infrações Conexas	Artigo 257.º Falsificação praticada por funcionário	O funcionário que, no exercício das suas funções: a) Omitir em documento, a que a lei atribui fé pública, facto que esse documento se destina a certificar ou autenticar; ou b) Intercalar ato ou documento em protocolo, registo ou livro oficial, sem cumprir as formalidades legais; com intenção de causar prejuízo a outra pessoa ou ao Estado, ou de obter para si ou para outra pessoa benefício ilegítimo.	Sanção disciplinar: Despedimento	Quando um dirigente ou colaborador se prevalece do poder funcional de que dispõe para omitir ou falsificar documentos indevidamente para benefícios próprios ou de terceiros.
			Sanção criminal: É punido com pena de prisão de 1 a 5 anos.	

7
7-

Infrações Conexas	Artigo 358.º Usurpação de funções	Quem: a) Sem para tal estar autorizado, exercer funções ou praticar atos próprios de funcionário, de comando militar ou de força de segurança pública, arrogando-se, expressa ou tacitamente, essa qualidade; b) Exercer profissão ou praticar ato próprio de uma profissão para a qual a lei exige título ou preenchimento de certas condições, arrogando-se, expressa ou tacitamente, possuí-lo ou preenchê-las, quando o não possui ou não as preenche; ou c) Continuar no exercício de funções públicas, depois de lhe ter sido oficialmente notificada demissão ou suspensão de funções.	Sanção disciplinar: Despedimento Sanção criminal: É punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.	Quando alguém exercer funções de dirigente ou colaborador sem estar habilitado.
	Artigo 383.º Violação de segredo por funcionário	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.	Sanção disciplinar: Despedimento Sanção criminal: É punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa. 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. O procedimento criminal depende de participação da entidade que superintender no respetivo serviço ou de queixa do ofendido	Quando um dirigente ou colaborador partilhar indevidamente, com terceiros, informações secretas a que tenha acesso no âmbito das suas funções com o propósito de alcançar ou benefício e que causa prejuízo a terceiro.
	Artigo 385.º Abandono de funções	O funcionário que ilegítimamente, com intenção de impedir ou de interromper serviço público, abandonar as suas funções ou negligenciar o seu cumprimento.	Sanção disciplinar: Despedimento Sanção criminal: É punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.	Quando um dirigente ou colaborador não cumprir as funções que lhe são designados.

Crimes de responsabilidade dos titulares de cargos políticos,
Lei n.º 34/87, de 16 de julho, com as subseqüentes alterações:

Controlo de Versões				
Tipo	Infração	Conceito	Sanção Criminal	Exemplo Esclarecedor de Situações Práticas
Crimes de Responsabilidade de titular de cargo político	Artigo 11.º Prevaricação	O titular de cargo político que conscientemente conduzir ou decidir contra direito um processo em que intervenha no exercício das suas funções, com a intenção de por essa forma prejudicar ou beneficiar alguém.	Será punido com prisão de dois a oito anos.	Quando o titular de cargo político no cumprimento da sua função tomar decisões que de modo deliberado beneficiarem ou prejudicarem interesses particulares.
	Artigo 16.º Recebimento e oferta indevidos de vantagem	1 - O titular de cargo político 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. 2 - 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 conhecimento deste, vantagem patrimonial ou não patrimonial que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas. 3 - O titular de cargo político que, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a outro titular de cargo político, a titular de alto cargo público ou a funcionário, ou a terceiro com conhecimento destes, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas. 4 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.	1 - É punido com pena de prisão de 1 a 5 anos. 2 - É punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias. 3 - É punido com as penas previstas no número anterior.	Quando o titular de cargo político, no exercício das suas funções, solicita ou recebe de outra pessoa, direta ou indiretamente, um bem patrimonial ou financeiro que não seja devido e que é suscetível de condicionar os seus deveres de integridade e isenção.
	Artigo 17.º Corrupção passiva	1 - O titular de cargo político 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, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação. 2 - Se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o titular de cargo político	1 - É punido com pena de prisão de 2 a 8 anos. 2 - É punido com pena de prisão de 2 a 5 anos.	Quando o titular de cargo político se apropria de bens ou valores patrimoniais pertencentes à entidade ou organização onde exerce funções.

7
 10
 J.

Crimes de Responsabilidade de titular de cargo político	Artigo 20.º Peculato	1 – O titular de cargo político que no exercício das suas funções ilicitamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel, pública ou particular, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, 2 – Se o infrator der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar quaisquer objetos referidos no número anterior, com a consciência de prejudicar ou poder prejudicar o Estado ou o seu proprietário.	1 – É punido com prisão de três a oito anos e multa até 150 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal. 2 – Será punido com prisão de um a quatro anos e multa até 80 dias.	Quando o titular de cargo político se apropria de bens ou valores patrimoniais pertencentes à entidade ou organização onde exerce funções.
	Artigo 21.º Peculato de uso	1 – O titular de cargo político que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos ou de outras coisas móveis de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções 2 – O titular de cargo político que der a dinheiro público um destino para uso público diferente daquele a que estiver legalmente afetado.	1 – É punido com prisão até dois anos ou com pena de multa até 240 dias. 2 – É punido com prisão até dois anos ou com pena de multa até 240 dias.	Quando o titular de cargo político utiliza em seu favor, ou autoriza a que terceiros o façam, bens patrimoniais, equipamentos ou valores pertencentes da entidade ou organização onde exerce funções, ou que se encontram à sua guarda.
	Artigo 22.º Peculato por erro de outrem	O titular de cargo político que no exercício das suas funções, mas aproveitando-se do erro de outrem, receber, para si ou para terceiro, taxas, emolumentos ou outras importâncias não devidas, ou superiores às devidas.	Será punido com prisão até três anos ou multa até 150 dias.	Quando o titular de cargo político, no exercício das suas funções, se apropria de um valor ou bem patrimonial que não seja devido, e cuja existência decorra de um erro circunstancial ou que tenha ocorrido.
	Artigo 23.º Participação económica em negócio	1 – O titular de cargo político 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 cumpra, em razão das suas funções, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, 2 – O titular de cargo político que, por qualquer forma, receber vantagem patrimonial por efeito de um ato jurídico-civil relativo a interesses de que tenha, por força das suas funções, no momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, a administração ou a fiscalização, ainda que sem os lesar.	1 – É punido com prisão até 5 anos. 2 – É punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 150 dias. 3 – A pena prevista no número anterior é também aplicável ao titular de cargo político que receber, por qualquer forma, vantagem económica por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento de que, em razão das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que se não verifique prejuízo económico para a Fazenda Pública ou para os interesses que assim efetiva.	Quando o titular de cargo político, no exercício das suas funções, toma decisões que beneficiem um determinado interesse particular, do próprio ou de terceiro, lesando o interesse ou provocando prejuízos para a entidade ou organização.

7
ato
7-

Crimes de Responsabilidade de titular de cargo político	Artigo 26.º Abuso de poderes	1 – O titular de cargo político que abusar dos poderes ou violar os deveres inerentes às suas funções, com a intenção de obter, para si ou para terceiro, um benefício ilegítimo ou de causar um prejuízo a outrem, 2 – Incorre nas penas previstas no número anterior o titular de cargo político que efetuar fraudulentamente concessões ou celebrar contratos em benefício de terceiro ou em prejuízo do Estado.	Será punido com prisão de seis meses a três anos ou multa de 50 a 100 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.	Quando o titular de cargo político se prevalece do poder funcional de que dispõe para satisfação indevida de interesses próprios ou de terceiros.
	Artigo 27.º Violação de segredo	1 – O titular de cargo político que, sem estar devidamente autorizado, revelar segredo de que tenha tido conhecimento ou lhe tenha sido confiado no exercício das suas funções, com a intenção de obter, para si ou para outrem, um benefício ilegítimo ou de causar um prejuízo do interesse público ou de terceiros, 2 – A violação de segredo prevista no n.º 1 será punida mesmo quando praticada depois de o titular de cargo político ter deixado de exercer as suas funções.	Será punido com prisão até 3 anos ou multa de 100 a 200 dias.	Quando o titular de cargo político partilhar indevidamente, com terceiros, informações secretas ou sigilosas a que tenha acesso no âmbito das suas funções com o propósito de alcançar ou benefício e/ou de causar prejuízo a terceiros.

7
alt
J.

Código de Procedimento Administrativo, Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, com as subseqüentes alterações

Controlo de Versões

Tipo	Infração	Conceito
Das garantias de Imparcialidade	Artigo 69.º Casos de Impedimento	1 – Salvo o disposto no n.º 2, os titulares de órgãos da Administração Pública e os respetivos agentes, bem como quaisquer outras entidades que, independentemente da sua natureza, se encontrem no exercício de poderes públicos, não podem intervir em procedimento administrativo ou em ato ou contrato de direito público ou privado da Administração Pública, nos seguintes casos: a) Quando nele tenham interesse, por si, como representantes ou como gestores de negócios de outra pessoa; b) Quando, por si ou como representantes ou gestores de negócios de outra pessoa, nele tenham interesse o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, algum parente ou afim em linha reta ou até ao segundo grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil; c) Quando, por si ou como representantes ou gestores de negócios de outra pessoa, tenham interesse em questão semelhante à que deva ser decidida, ou quando tal situação se verifique em relação a pessoa abrangida pela alínea anterior; d) Quando tenham intervindo no procedimento como perito ou mandatário ou hajam dado parecer sobre questão a resolver; e) Quando tenha intervindo no procedimento como perito ou mandatário o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente ou afim em linha reta ou até ao segundo grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil; f) Quando se trate de recurso de decisão proferida por si, ou com a sua intervenção, ou proferida por qualquer das pessoas referidas na alínea b) ou com intervenção destas. 2 – Excluem-se do disposto no número anterior: a) As intervenções que se traduzam em atos de mero expediente, designadamente atos certificativos; b) A emissão de parecer, na qualidade de membro do órgão colegial competente para a decisão final, quando tal formalidade seja requerida pelas normas aplicáveis; c) A pronúncia do autor do ato recorrido, nos termos do n.º 2 do artigo 195.º 3 – Sob pena das sanções cominadas pelos n.os 1 e 3 do artigo 76.º, não pode haver lugar, no âmbito do procedimento administrativo, à prestação de serviços de consultoria, ou outros, a favor do responsável pela respetiva direção ou de quaisquer sujeitos públicos da relação jurídica procedimental, por parte de entidades relativamente às quais se verifique qualquer das situações previstas no n.º 1, ou que hajam prestado serviços, há menos de três anos, a qualquer dos sujeitos privados participantes na relação jurídica procedimental. 4 – As entidades prestadoras de serviços no âmbito de um procedimento devem juntar uma declaração de que se não encontram abrangidas pela previsão do número anterior. 5 – Sempre que a situação de incompatibilidade prevista no n.º 3 ocorrer já após o início do procedimento, deve a entidade prestadora de serviços comunicar desde logo o facto ao responsável pela direção do procedimento e cessar toda a sua atividade relacionada com o mesmo.

Sanção disciplinar: Nos termos e a coberto da legislação laboral em vigor, bem como, do presente CÓDIGO no seu artigo 31º, as sanções disciplinares serão as que resultarem do respetivo processo disciplinar, de entre elas, repreensão até ao despedimento.

Declaração de inexistência de conflito de interesses

DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES

Eu, _____, na qualidade de [Membro Do Órgão De Administração/ Dirigente/Trabalhador], a desempenhar funções na Vitrus Ambiente, EM, S.A., declara, sob compromisso de honra, que, na presente data, relativamente ao presente procedimento _____, respeitante a [Contratação Pública / Concessão De Subsídios, Subvenções Ou Benefícios / Licenciamentos Urbanísticos, Ambientais, Comerciais E Industriais / Procedimentos Sancionatórios], não se encontra numa situação de conflito de interesses nos termos do n.º 4 do artigo 13.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, isto é, em situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão, nos termos dos artigos 69.º e 73.º do Código do Procedimento Administrativo e do artigo 24.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. Mais declara, sob compromisso de honra, que se, no decurso do presente procedimento, vier a encontrar-se, ou previr razoavelmente vir a encontrar-se, numa situação de conflito de interesses, comunicará a situação ao superior hierárquico ou, na sua ausência, ao responsável pelo cumprimento normativo, nos termos do disposto no artigo 13.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção.

Guimarães, em __ de _____ de 20__

Assinatura,

**Formulário de registo
de ofertas**

REGISTO DE OFERTAS

Identificação do aceitante da oferta:

(Nome, nº mecanográfico)

Identificação da entidade e/ou pessoa ofertante:**Descrição do âmbito e objeto da oferta (inclui hospitalidades):**

(Identificar o contexto e o tipo de oferta)

Valor:

(Valor estimado, quando não for possível aferir o valor real)

Data de receção da oferta:

___ / ___ / 20___

Guimarães, em ___ de _____ de 20__

O colaborador,

O Responsável do Cumprimento Normativo,

**Declaração de receção e de
compreensão do Código de Conduta**

DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO

Eu, _____, com
o n.º mecanográfico _____, a desempenhar funções no Serviço
_____, declaro, sob
compromisso de honra, ter tomado pleno conhecimento do
Código de Ética e Conduta da Vitrus Ambiente, EM SA, e assumo
o compromisso individual do seu cumprimento.

Guimarães, em ____ de _____ de 20____

Assinatura,

Modelo do relatório de infrações por incumprimento do Código de Conduta

RELATÓRIO DE INFRAÇÕES POR INCUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE CONDUTA

O relatório de infrações por incumprimento do Código de Conduta, a elaborar pelo responsável competente nos termos do sistema de controlo interno, deve ter, por cada infração, a seguinte estrutura:

- 1 – Factualidade circunstancial detetada;
- 2 – Identificação das regras violadas;
- 3 – Indicação da sanção aplicada;
- 4 – Indicação das medidas adotadas ou a adotar.

my
apt
J.

Por ti, para ti, contigo!

Vitrus Ambiente EM SA
Av. Cónego Gaspar Estação Nº 606 Oliveira do Castelo
4810-266 Guimarães . geral@vitrusambiente.pt
vitrusambiente.pt



MUNICÍPIO DE
GUIMARÃES

