



EMPRESA INDUSTRIAL DE BORRACHA, S.A. |

4. CÓDIGO DE CONDUTA

Maio 2024



I. PREÂMBULO

A EIB – Empresa Industrial de Borracha, S.A. não transige com a conciliação do desenvolvimento da sua atividade económica com a observância dos preceitos legais e regulamentares, das boas práticas estabelecidas para o setor em que atua e das cláusulas contratuais a que se obriga.

De certo modo, esta preocupação reflete-se no “Manual de Acolhimento & Integração”, que é distribuído a todos os colaboradores ingressados na sua estrutura, bem como nas “Fichas de Processo” desenhadas para cada unidade orgânica ou área de atividade, onde estão reproduzidas medidas que, pretendendo contribuir para a sua boa gestão e correto funcionamento, também procuram o cumprimento das regras legais e dos compromissos assumidos com terceiros, sejam clientes, fornecedores ou outras entidades externas.

Com o combate à corrupção e infrações conexas no epicentro da agenda política, nasceu o Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC)¹ que consagra a obrigação das pessoas coletivas com mais de 50 (cinquenta) trabalhadores e sede social em território nacional implementarem um programa de cumprimento normativo que, a par de outros instrumentos, contenha um Código de Conduta.

Como a EIB – Empresa Industrial de Borracha, S.A. está adstrita a esta obrigação, este documento dá forma a um Código de Conduta que reúne os valores éticos e os princípios que, no exercício das suas funções, devem reger a atuação de todos os colaboradores, e representa um compromisso com a integridade, a transparência e a objetividade.

As regras comportamentais que emergem deste documento aplicam-se a toda a estrutura da EIB – Empresa Industrial de Borracha, S.A., desde os elementos que compõem as várias direções até aos trabalhadores que se situam na posição hierárquica inferior, assim como os prestadores

¹ Aprovado em Anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.



de serviços. Por isso, os trabalhadores que as infringirem podem ser disciplinarmente responsabilizados, para além da responsabilidade que, no plano civil, financeiro e/ou criminal, o comportamento suscite.

Dado que a razão de ser da obrigação de implementação de um Código de Conduta é a prevenção da corrupção e infrações conexas, as regras estabelecidas pretendem evitar as condutas capazes de configurar ilícitos daquela natureza, embora também apresentem a preocupação de impedir que crimes ambientais sejam cometidos, aos quais a EIB – Empresa Industrial de Borracha, S.A., por conta da sua atividade industrial, se encontra particularmente exposta.

Em sintonia com os restantes instrumentos do programa de cumprimento normativo, o Código de Conduta visa a criação de uma cultura corporativa avessa à prática de crimes corruptivos e conexas, apresentando uma ténue vocação para a prevenção de ilícitos ambientais²:

Até então, a EIB – Empresa Industrial de Borracha, S.A. não detinha qualquer Código de Conduta, o que só por si significa uma debilidade capaz de potenciar as probabilidades de ocorrência dos riscos que se querem precaver. É fundamental definir os princípios aos quais a atividade dos colaboradores se deve submeter e as diretrizes comportamentais que, a todo o momento, têm de prevalecer.

No âmbito dos princípios, a EIB – Empresa Industrial de Borracha, S.A. prioriza (a) o **primado dos interesses da empresa**, (b) a **transparência**, (c) a **probidade**, (d) a **integridade**, (e) a **isenção** e a **independência**, e a (f) **objetividade**.

Quanto aos conflitos de interesse, que se verificam quando os colaboradores têm interesse particular (direto ou indireto) no desfecho de um procedimento no qual participem no exercício das suas funções, podendo ferir a sua integridade, isenção, independência e objetividade, o

² O conteúdo das normas incriminadoras e a respetiva moldura penal e disciplinar constam do Anexo I deste Código de Conduta.



Código de Conduta estabelece que todos os que se virem envolvidos numa situação dessas devem adotar as diligências necessárias à sua cessação imediata, pedindo escusa³.

A efetividade deste Código de Conduta depende da instrução e da sensibilização dos colaboradores para as regras que nele estão dispostas, pelo que o plano formativo reservará um espaço para a explicação do seu conteúdo. Também é importante que os colaboradores que se apercebam ou contactem com comportamentos que infrinjam tais regras, o denunciem através dos canais (canais de denúncia) que, internamente, irão ser disponibilizados para o efeito.

Todas as denúncias referentes a infrações ao presente Código de Conduta serão investigadas, a fim de que este se faça cumprir e seja melhorado de forma progressiva.

³ No Anexo II do Código de Conduta, consta a minuta de solicitação de escusa por existência de conflito de interesses e, no Anexo III, a minuta de declaração de inexistência de conflitos de interesses.



CAPÍTULO I — DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

(Lei Habilitante)

O presente Código de Conduta é elaborado em cumprimento do disposto nos artigos 5.º, n.º 1 e 7.º do RGPC, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, como parte integrante do programa de cumprimento normativo, e respeita as diretrizes estabelecidas pelo Mecanismo Nacional Anticorrupção.

Artigo 2.º

(Objeto)

- 1 – O Código de Conduta consagra o conjunto de valores e de regras impositivas ou proibitivas que todos os colaboradores devem observar e respeitar, quando se encontrem a exercer as funções.
- 2 – O Código de Conduta prima pela instituição de uma cultura empresarial e corporativa assente no cumprimento das disposições legais e regulamentares especialmente voltadas para a corrupção e infrações conexas, bem como para o ambiente.
- 3 – O Código de Conduta deve servir de referência no relacionamento entre colaboradores, entre colaboradores e fornecedores, entre colaboradores e clientes e entre colaboradores e quaisquer terceiros.
- 4 – Em todo o caso, entendem-se “terceiros” quaisquer entidades externas que se relacionem com a EIB – Empresa Industrial de Borracha, S.A..
- 4 – Para além dos valores e das regras que devem formatar a atuação dos colaboradores, o Código de Conduta estipula as consequências associadas ao incumprimento do que nele se estabelece.

Artigo 3.º

(Âmbito Pessoal)

- 1 – O Código de Conduta vincula todos os colaboradores da EIB – Empresa Industrial de Borracha, S.A., independentemente da natureza do vínculo jurídico sob o qual lhe prestem a sua



atividade.

2 – Em todo o caso, por “colaboradores” devem entender-se todos os que exerçam funções para a EIB – Empresa Industrial de Borracha, S.A., desde os membros da administração, aos trabalhadores, aos prestadores de serviços, aos estagiários e aos voluntários.

Artigo 4.º

(Âmbito Material e Temporal)

1 – O Código de Conduta estabelece as normas comportamentais que os colaboradores devem observar no exercício das suas funções e na relação com terceiros, assim como os valores que devem privilegiar.

2 – A sua aplicação não afasta as normas legais e regulamentares que igualmente se apliquem a determinadas funções, atividades ou categorias profissionais.

3 – A vigência do Código de Conduta inicia-se logo após a sua aprovação pelo órgão deliberativo da EIB – Empresa Industrial de Borracha, S.A., e vincula tanto os colaboradores existentes à data como os que, posteriormente, venham a ser admitidos ou contratados.

CAPÍTULO II — PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 5.º

(Primado da Dignidade da Pessoa Humana)

No âmbito das relações interpessoais, o respeito pela integridade física e moral da pessoa humana é um valor intangível, pelo que todos os comportamentos que a afrontem devem ser prontamente rejeitados e reportados.

Artigo 6.º

(Princípios Gerais)

1 – No desempenho das suas funções, os colaboradores devem primar pela prossecução dos interesses da EIB – Empresa Industrial de Borracha, S.A., atuando com transparência, probidade, integridade, honestidade, isenção, independência e objetividade.



2 – Os colaboradores não podem instrumentalizar as suas funções ou servir-se das facilidades que o posto que ocupam lhes confere para obter qualquer benefício para si ou para outrem, privilegiando interesses particulares.

3 – As condutas dos colaboradores devem guiar-se por elevados níveis de profissionalismo e de ética, e precaver situações que configurem conflitos de interesses.

Artigo 7.º

(Princípio da Legalidade)

Os colaboradores adotam comportamentos que respeitem os preceitos legais e regulamentares, as normas internas e as boas práticas, no exercício das suas funções ou na execução das suas tarefas.

Artigo 8.º

(Objetividade)

1 – Os colaboradores atuam, em exclusivo, na defesa dos superiores interesses da EIB – Empresa Industrial de Borracha, S.A., tomando as decisões que, a cada momento, melhor os servirem.

2 – No exercício das suas funções, os colaboradores devem alinhar as suas condutas com os critérios que resultam da lei, dos regulamentos ou de qualquer outro instrumento jurídico merecedor de aplicação.

Artigo 9.º

(Independência e Imparcialidade)

1 – Os colaboradores devem atuar com imparcialidade nos procedimentos em que intervenham no exercício das suas funções e, do mesmo modo, relacionar-se com quaisquer entidades que, por conta delas, contactem.

2 – Os colaboradores devem abster-se da adoção de comportamentos que lesem os interesses EIB – Empresa Industrial de Borracha, S.A. ou de terceiros, negando qualquer tratamento preferencial que lhes seja solicitado, salvo quando tal possa ser adequadamente fundamentado.



3 – Os colaboradores não devem participar em procedimentos nos quais depositem interesses pessoais, familiares ou outros.

Artigo 10.º

(Diligência, Zelo e Responsabilidade)

Os colaboradores devem atuar com um alto padrão de diligência e zelo no exercício das suas funções e responsabilidades.

Artigo 11.º

(Urbanidade)

1 – Nas relações interpessoais, seja entre si ou com terceiros, os colaboradores devem comportar-se com urbanidade, respeito e cortesia.

2 – Sempre que se relacionem com terceiros, os colaboradores prestam todas as informações e esclarecimentos que lhes forem solicitados, com a objetividade e a imparcialidade que devem imperar no exercício das suas funções.

Artigo 12.º

(Integridade)

Os colaboradores devem atuar livres de qualquer pressão externa, em prol da isenção, da transparência e da objetividade das suas decisões.

Artigo 13.º

(Sustentabilidade)

Em execução de um dos pilares da EIB – Empresa Industrial de Borracha, S.A., os colaboradores estão obrigados a adotar as práticas e comportamentos mais sustentáveis do ponto de vista ecológico, diligenciando por uma gestão eficiente dos recursos naturais e pela diminuição do impacto ambiental da atividade empresarial.



CAPÍTULO III — DEVERES

Artigo 14.º

(Ofertas ou Vantagens)

- 1 – Os colaboradores não devem solicitar ofertas ou contrapartidas patrimoniais ou não patrimoniais para a prática de qualquer ato ou omissão contrários aos deveres das suas funções, por desrespeitar disposições legais, regulamentares ou outras regras.
- 2 – Os colaboradores não devem solicitar ofertas ou contrapartidas patrimoniais ou não patrimoniais para a prática de qualquer ato ou omissão que, por causa das suas funções, lhes incumba adotar.
- 3 – Os colaboradores devem rejeitar as ofertas ou as vantagens patrimoniais ou não patrimoniais espontaneamente disponibilizadas por terceiros como contrapartida por ato a praticar ou praticado no exercício das suas funções.
- 4 – Os colaboradores devem rejeitar as ofertas ou as vantagens que, pelo contexto em que foram apresentadas por terceiro, condicionem a objetividade, a isenção e a imparcialidade da sua atuação futura.
- 5 – Entende-se que a oferta ou a vantagem condiciona a isenção, transparência e integridade dos colaboradores quando o seu valor exceda €150,00 (cento e cinquenta euros).
- 6 – Para o cálculo do valor referido no número anterior, releva o conjunto das ofertas ou vantagens disponibilizadas, pelo mesmo terceiro, no decurso de cada ano civil.
- 7 – Independentemente do valor, os colaboradores não devem aceitar ofertas ou vantagens quando o ofertante revele intenções pouco claras, a pretensão de eludir a imparcialidade dos colaboradores de EIB – Empresa Industrial de Borracha, S.A., ou, ainda, quando as ofertas ou vantagens sejam objetivamente suscetíveis de condicionar o exercício pleno das suas funções.
- 8 – Todas as ofertas ou vantagens que, nos termos deste artigo, sejam admissíveis, apenas podem ser aceites no exclusivo interesse da EIB – Empresa Industrial de Borracha, S.A..
- 9 – Todas as ofertas ou vantagens disponibilizadas por terceiros devem ser comunicadas ao superior hierárquico ou ao Diretor Geral, acompanhada de uma breve e objetiva explicação das circunstâncias em que foram recebidas e aceites.
- 10 – A EIB – Empresa Industrial de Borracha, S.A. deve manter um registo de todas as ofertas



ou vantagens que, nas pessoas dos seus colaboradores, lhe forem disponibilizadas.

Artigo 15.º

(Suborno)

1 – Os colaboradores não devem disponibilizar dádivas, vantagens patrimoniais ou não patrimoniais, com a finalidade de que seja praticado um ato que diretamente os favoreça ou de que se não pratique um ato que diretamente os desfavoreça.

2 – O disposto no número anterior aplica-se mesmo quando o ato a praticar favoreça os interesses da EIB – Empresa Industrial de Borracha, S.A..

3 – Independentemente da sua expressão pecuniária, os colaboradores estão proibidos de receber subornos como contrapartida da realização de um favor, quer este contrarie ou não as suas funções.

Artigo 16.º

(Tráfico de Influência)

1 – Os colaboradores não devem solicitar ou aceitar vantagem, patrimonial ou não patrimonial, para abusar da sua influência junto dos quadros diretivos, hierarquicamente cimeiros ou com competências decisórias da EIB – Empresa Industrial de Borracha, S.A..

2 – Os colaboradores devem abster-se de influenciar ou de tentar influenciar o rumo de processos de qualquer natureza nos quais não tenham intervenção.

Artigo 17.º

(Obtenção de Subsídio ou Subvenção)

1 – A candidatura da EIB – Empresa Industrial de Borracha, S.A. deve fundar-se em informações exatas e precisas e em toda a documentação importante e fidedigna que interesse à concessão do subsídio ou da subvenção.

2 – As entidades responsáveis pela candidatura devem observar o disposto no número anterior, e estão proibidas de sonegar informações relevantes às instituições atributivas do subsídio ou da subvenção.



Artigo 18.º

(Poluição)

- 1 – No tratamento dos resíduos industriais ou na execução de quaisquer outras tarefas, os colaboradores não devem poluir o ar, a água ou o solo, ou degradar as qualidades destes componentes, causando danos substanciais, em desrespeito pelas disposições legais, regulamentares ou pelas obrigações impostas por autoridade competente.
- 2 – No exercício das suas funções, os colaboradores não devem causar danos substanciais à qualidade do ar, da água, do solo, da fauna ou da flora, em desrespeito pelas disposições legais, regulamentares ou pelas obrigações impostas por autoridade competente.

Artigo 19.º

(Conflito de Interesses)

- 1 – Para salvaguarda da independência e isenção do exercício das funções, os colaboradores devem evitar quaisquer situações suscetíveis de originar, direta ou indiretamente, conflito de interesses.
- 2 – Considera-se existir conflito de interesses quando os colaboradores tenham um interesse privado em determinado assunto ou no desfecho de procedimento em que deva participar, de modo que a imparcialidade e a objetividade que devem presidir ao exercício das suas funções resultem prejudicadas.
- 3 – Por “interesse privado” entende-se a vantagem ou o proveito próprio, para os seus familiares ou para outros, de natureza patrimonial ou não patrimonial, que o colaborador possa deter em assunto ou no desfecho de determinado procedimento em que deva participar.
- 4 – Quando os colaboradores se achem numa situação de conflito de interesses, devem fazer cessá-la de imediato, pedindo escusa através do preenchimento da minuta aprovada em Anexo (II) e respetivo envio para a Direção da unidade orgânica ou departamento em que exerçam funções.

Artigo 20.º

(Dever de Sigilo e Reserva)

- 1 – Os colaboradores devem guardar reserva sobre as técnicas e os procedimentos produtivos



implementados pela EIB – Empresa Industrial de Borracha, S.A., assim como não devem difundir os factos cujo conhecimento lhes chegue através do exercício das suas funções.

2 – Os colaboradores devem abster-se de divulgar informações ou documentos de carácter confidencial a que acedam no exercício ou por causa das suas funções.

3 – Os colaboradores que sejam responsáveis ou lidem com dados pessoais devem respeitar as normas constantes do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (Regulamento [UE] n.º 679/2016, de 27 de abril), a Lei da Proteção de Dados Pessoais (Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto), a demais legislação e as recomendações emitidas pelas entidades competentes.

Artigo 21.º

(Utilização das Contas Profissionais de Correio Eletrónico)

1 – Os colaboradores devem utilizar, em exclusivo, os endereços de correio eletrónico institucional ou profissional para o tratamento de questões ou assuntos relacionados com a atividade da EIB – Empresa Industrial de Borracha, S.A..

2 – Os colaboradores com acesso a contas de endereço eletrónico institucionais ou profissionais estão proibidos de partilhar as respetivas palavras-passe e de difundir informações que lhes cheguem através desta via, junto de colegas que, em razão das suas competências, não necessitem de ter delas conhecimento.

CAPÍTULO III – DENÚNCIA DE INFRAÇÕES, APLICAÇÃO E SANÇÕES POR INCUMPRIMENTO

Artigo 22.º

(Denúncia)

1 – Os colaboradores que assistam, contactem ou tenham conhecimento de infrações às regras contidas no Código de Conduta podem reportá-las através do canal interno que, para o efeito, foi implementado.

2 – Os colaboradores que denunciem infrações ao Código de Conduta ou a qualquer outra norma legal ou regulamentar, não serão alvo de represálias e a confidencialidade da sua



identidade está devidamente assegurada.

3 – Acessoriamente, a fim de que consigam identificar indícios de comportamentos que violem o Código de Conduta, os colaboradores devem estar disponíveis para participar em ações de formação relacionadas com a corrupção e infrações conexas.

Artigo 23.º

(Incumprimento)

1 – Os colaboradores que desrespeitem as regras contidas no Código de Conduta expõem-se à prática de uma infração disciplinar, pela qual podem ser responsabilizados através da instauração de um procedimento disciplinar.

2 – As sanções disciplinares que podem advir do incumprimento da disciplina do Código de Conduta são as seguintes: (a) repreensão simples e verbal | (b) repreensão registada e comunicada por escrito | (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.

3 – A responsabilização disciplinar do colaborador não prejudica a responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal que, porventura, o facto suscite.

CAPÍTULO IV — DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 24.º

(Divulgação)

1 – A EIB – Empresa Industrial de Borracha, S.A. responsabiliza-se por divulgar o Código de Conduta a todos os colaboradores que, a cada momento, lhe prestem a sua atividade ou os seus serviços, a fim de que a sua efetividade fique assegurada.

2 – Sem prejuízo do espaço formativo proporcionado para o efeito, as direções devem sensibilizar os colaboradores dos respetivos departamentos ou unidades orgânicas para a importância de se conhecer o Código de Conduta e o teor das regras que nele estão inscritas.



3 – Para além disso, as direções devem esclarecer os colaboradores de que a violação das regras pode acarretar responsabilidade disciplinar.

Artigo 25.º

(Entrada em Vigor e Monitorização)

1 – O Código de Conduta entra em vigor no dia em que a sua aprovação pelo órgão deliberativo da EIB – Empresa Industrial de Borracha, S.A. for publicitada junto dos colaboradores.

2 – O acompanhamento da sua execução incumbe ao responsável pelo cumprimento normativo (*compliance officer*) e, a menos que tal se justifique mais cedo, o Código de Conduta será revisto a cada três anos.



ANEXOS



ANEXO I – LISTA DE CRIMES

CRIME	DESCRIÇÃO	SANÇÕES
Artigo 8.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril (Corrupção passiva no setor privado)	O trabalhador do sector privado que, por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais	Pena de prisão até 5 (cinco) anos. Pena de multa até 600 (seiscentos) dias.
	Se o ato ou omissão previsto no número anterior for idóneo a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, o agente é punido com pena de prisão de um a oito anos.	Pena de prisão de 1 (um) a 8 (oito) anos.
Artigo 9.º Lei n.º 20/2008, de 21 de abril (Corrupção ativa no setor privado)	Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a pessoa prevista no artigo anterior, ou a terceiro com conhecimento daquela, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para prosseguir o fim aí indicado.	Pena de prisão até 3 (três) anos. Pena de multa.



	<p>Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a pessoa prevista no artigo anterior, ou a terceiro com conhecimento daquela, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para prosseguir o fim aí indicado é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.</p>	<p>Penal de prisão até 3 (três) anos. Penal de multa.</p>
	A tentativa é punível.	
<p>Artigo 374.º do Código Penal (Corrupção ativa)</p>	<p>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 (prática de ato contrário aos deveres do cargo).</p>	<p>Penal de prisão de 1 (um) a 5 (cinco) anos.</p>
		<p>Se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º (prática de ato que se alinha com os deveres do cargo), penal de prisão até 3 (três) anos ou penal de multa até 360 (trezentos e sessenta) dias.</p>
	A tentativa é punível.	
<p>Artigo 335.º do Código Penal (Tráfico de influência)</p>	<p>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.</p>	<p>Penal de prisão de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se penal mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável.</p>
		<p>Penal de prisão até 3 (três) anos ou com penal de multa, se penal mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável.</p>



	<p>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 (célula acima).</p>	<p>Para os fins previstos na alínea <i>a</i>) – penúltima célula desta coluna –, pena de prisão até 3 (três) anos ou com pena de multa.</p> <p>Para os fins previstos na alínea <i>b</i>) – penúltima célula desta coluna –, pena de prisão até 2 (dois) anos ou com pena de multa até 240 (duzentos e quarenta) dias.</p>
	A tentativa é punível.	
<p>Artigo 205.º do Código Penal (Abuso de Confiança)</p>	<p>Quem ilegítimamente se apropriar de coisa móvel ou animal que lhe tenha sido entregue por título não translativo da propriedade.</p>	<p>Pena de prisão até 3 (três) anos ou pena de multa.</p> <p>Se a coisa ou o animal referidos no n.º 1 forem: a) de valor elevado, pena de prisão até 5 (cinco) anos ou pena de multa até 600 (seiscentos) dias; b) de valor consideravelmente elevado, pena de prisão de 1 (um) a 8 (oito) anos.</p> <p>Se o agente tiver recebido a coisa ou animal em depósito imposto por lei em razão do ofício, emprego ou profissão, ou na qualidade de tutor, curador ou depositário judicial, pena de prisão de 1 (um) a 8 (oito) anos.</p>
	A tentativa é punível.	
<p>Artigo 224.º do Código Penal (Infidelidade)</p>	<p>Quem, tendo-lhe sido confiado, por lei ou por acto jurídico, o encargo de dispor de interesses patrimoniais alheios ou de os administrar ou de fiscalizar, causar a esses interesses, intencionalmente e com grave violação dos deveres que lhe</p>	<p>Pena de prisão até 3 (três) anos ou pena de multa.</p>



	incumbem, prejuízo patrimonial importante.	
	A tentativa é punível.	
Artigo 363.º do Código Penal (Suborno)	Quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a praticar os factos previstos nos artigos 359.º ou 360.º, sem que estes venham a ser cometidos.	Pena de prisão até 2 (dois) anos ou pena de multa até 240 (duzentos e quarenta) dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.
Artigo 368.º-A do Código Penal (Branqueamento)	Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguida ou submetido a reação criminal.	Pena de prisão até 12 (doze) anos.
	Quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade de vantagens, ou os direitos a ela relativos.	Pena de prisão até 12 (doze) anos.
	Quem, não sendo o autor do facto ilícito típico de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da deteção ou utilização, dessa qualidade.	Pena de prisão até 12 (doze) anos.



	<p>Quem praticar as condutas referidas nas duas células anteriores de forma habitual ou se for uma das entidades referidas no artigo 3.º ou no artigo 4.º da Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto.</p>	<p>Pena de prisão até 16 (dezasseis) anos.</p>
<p>Artigo 279.º do Código Penal (Poluição)</p>	<p>Quem, não observando disposições legais, regulamentares ou obrigações impostas pela autoridade competente em conformidade com aquelas disposições, provocar poluição sonora ou poluir o ar, a água, o solo, ou por qualquer forma degradar as qualidades destes componentes ambientais, causando danos substanciais.</p>	<p>Pena de prisão até 5 (cinco) anos.</p>
	<p>Quem, não observando disposições legais, regulamentares ou obrigações impostas pela autoridade competente em conformidade com aquelas disposições, causar danos substanciais à qualidade do ar, da água, do solo, ou à fauna ou à flora, ao proceder:</p> <p>a) À descarga, à emissão ou à introdução de matérias ionizantes ou de radiações ionizantes na atmosfera, no solo ou na água;</p> <p>b) Às operações de recolha, transporte, armazenagem, triagem, tratamento, valorização e eliminação de resíduos, incluindo o tratamento posterior dos locais de eliminação, bem como as</p>	<p>Pena de prisão até 5 (cinco) anos.</p>



	<p>actividades exercidas por negociantes e intermediários;</p> <p>c) À exploração de instalação onde se exerça atividade perigosa ou onde sejam armazenadas ou utilizadas substâncias ou misturas perigosas; ou</p> <p>d) À produção, ao tratamento, à manipulação, à utilização, à detenção, ao armazenamento, ao transporte, à importação, à exportação ou à eliminação de materiais nucleares ou de outras substâncias radioativas perigosas.</p>	
	<p>Quando as condutas descritas nos números anteriores – duas últimas células da coluna intermédia – forem suscetíveis de causar danos substanciais à qualidade do ar, da água ou do solo ou à fauna ou à flora o agente é punido com pena de prisão até 3 (três) anos ou com pena de multa até 600 (seiscentos) dias.</p>	
	<p>Se as condutas referidas nos n.ºs 1 e 2 – antepenúltima e penúltima células da coluna intermédia – forem praticadas por negligência, o agente é punido com pena de prisão até 2 (dois) anos ou com pena de multa até 360 (trezentos e sessenta) dias.</p>	
	<p>Se as condutas referidas no n.º 3 – penúltima célula da coluna intermédia – forem praticadas por negligência, o agente é punido com pena de prisão até 1 (um) ano ou com pena de multa até 240 (duzentos e quarenta) dias.</p>	
	<p>Quando forem efetuadas descargas de substâncias poluentes por navios, de forma isolada ou reiterada, das quais resulte deterioração da qualidade da água, o agente é punido com pena de prisão até 5 (cinco) anos.</p>	
	<p>Se a conduta referida no número anterior – última célula – for praticada com negligência, o agente é punido com pena de prisão até 2 (dois) anos ou com pena de multa até 360 (trezentos e sessenta) dias.</p>	



<p>Artigo 280.º do Código Penal (Poluição com perigo comum)</p>	<p>Quem, mediante conduta descrita nos nºs 1, 2 e 7 do artigo 279.º, criar perigo para a vida ou para a integridade física de outrem, para bens patrimoniais alheios de valor elevado ou para monumentos culturais ou históricos.</p>	<p>Pena de prisão de 1 (um) a 8 (oito) anos, se a conduta e a criação do perigo forem dolosas.</p>
		<p>Pena de prisão até 6 (seis) anos, se a conduta for dolosa e a criação do perigo ocorrer por negligência.</p>
<p>Artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro (Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção)</p>	<p>Quem obtiver subsídio ou subvenção: a) Fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexatas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção; b) Omitindo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão; c) Utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexatas ou incompletas.</p>	<p>Pena de prisão de 1 (um) a 5 (cinco) anos. Pena de multa de 50 (cinquenta) a 150 (cento e cinquenta) dias.</p>
		<p>Nos casos particularmente graves⁴, pena de prisão de 2 (dois) a 8 (oito) anos.</p>
		<p>Quem praticar os factos descritos nas alíneas a) e b) do n.º 1 – coluna à esquerda – com negligência, pena de prisão até 2 (dois) anos ou multa até 100 (cem) dias.</p>

⁴ Em que o agente *a)* obtém para si ou para terceiros uma subvenção ou subsídio de montante consideravelmente elevado ou utiliza documentos falsos; *b)* pratica o facto com abuso das suas funções ou poderes; ou *c)* obtém auxílio do titular de um cargo ou emprego público que abusa das suas funções ou poderes.



<p>Artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro (Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado)</p>	<p>Quem utilizar prestações obtidas a título de subvenção ou subsídio para fins diferentes daqueles a que legalmente se destinam.</p>	<p>Pena de prisão até 2 (dois) anos. Pena de multa não inferior a 100 (cem) dias.</p>
	<p>Quem utilizar prestação obtida a título de crédito bonificado para um fim diferente do previsto na linha de crédito determinada pela entidade legalmente competente.</p>	<p>Pena de prisão até 2 (dois) anos. Pena de multa não inferior a 100 (cem) dias.</p>
	<p>A pena será a de prisão de 6 meses a 6 anos e multa até 200 dias quando os valores ou danos causados forem consideravelmente elevados.</p>	
<p>Artigo 328.º, n.º 1 do Código do Trabalho Cláusula 78.ª, n.º 1 do Contrato Coletivo entre a APQuímica – Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes – COFESINT e outros</p>	<p>Violação das normas inscritas no Código de Conduta.</p>	<p>(a) repreensão simples e verbal (b) repreensão registada e comunicada por escrito (c) sanção pecuniária (d) perda de dias de férias (e) suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade (f) despedimento sem indenização ou compensação</p>



**ANEXO II – MODELO DE PEDIDO DE ESCUSA POR EXISTÊNCIA DE
CONFLITO DE INTERESSES**

(a que se refere o artigo 19.º, n.º 4 do Código de Conduta)

Exmo. Senhor

Diretor Geral (...)

.....

.....

Assunto: PEDIDO DE ESCUSA POR EXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES

..... (nome completo), trabalhador(a) com o número
mecanográfico, e categoria profissional de, responsável
pelo(a) (procedimento ou área em que surgiu o
conflito de interesses), considero que me encontro em situação de conflito de interesses, tal
como se encontra definida no artigo 19.º (2.) do Código de Conduta, porque
..... (explicar os motivos).

Em consequência, venho, neste caso, **pedir** escusa das minhas funções, a fim de que a
imparcialidade, a independência e a objetividade fiquem salvaguardadas.

Marinha Grande, ... de de 202...

O(A) Colaborador(a),

(Assinatura)



ANEXO III – MODELO DE DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES

..... (nome completo), trabalhador(a) com o número mecanográfico, e categoria profissional de, responsável pelo(a) (procedimento ou área do qual está incumbido(a)), declaro, sob compromisso de honra, que não me encontro em situação de conflito de interesses (artigo 19.º, n.º 2 do Código de Conduta) no âmbito do presente procedimento, nem relativamente ao seu objeto nem às demais entidades envolvidas.

Com efeito, declaro que a imparcialidade, a independência e a objetividade que devem nortear as minhas funções a cada instante, estão salvaguardadas.

E se, adiante, esta situação se alterar e me deparar com a ocorrência de um cenário de conflito de interesses, comprometo-me a reportá-lo imediatamente à hierarquia e a pedir escusa mediante o preenchimento da minuta que consta do Anexo II.

Marinha Grande, ... de de 202...

O(A) Colaborador(a),

(Assinatura)