



CÓDIGO ÉTICA E DE CONDUTA

REGIME GERAL DA PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO

A Termalistur - Termas de São Pedro do Sul, E.M. S. A acredita piamente, que a concretização dos seus interesses está necessariamente alicerçada no estrito cumprimento dos mais elevados padrões de conduta, que contemplem exigentes comportamentos éticos e deontologicamente responsáveis. Todos aqueles que se relacionam com a empresa nas suas atividades têm interesse legítimo na transparência, no diálogo e na atitude ética da empresa e dos seus trabalhadores.

No que se refere à prevenção da corrupção e padrões de ética e conduta no âmbito do regime aplicável às empresas locais decorrente do DL nº 133/2013, de 3 de outubro, na sua atual redação, a nossa empresa já vem adotando e implementando medidas de prevenção e mitigação de riscos.

Neste sentido e, atualmente, para atendermos ao Código de Conduta a que se refere mais concretamente o art.º 7º do RGPC, procedemos à atualização do Código de Ética e Conduta adotado anteriormente na empresa. Partindo do documento referido, e que já assumia condutas preventivas da corrupção e da promoção da integridade na empresa, consideramos as componentes e indicações especialmente previstas no RGPC, às recomendações/orientações e ao Guia nº1/2023 publicado pelo MENAC.

Neste enquadramento é através deste instrumento de gestão, revisto e atualizado, que identificamos e assumimos, interna e externamente, os valores éticos ou princípios e as condutas mais adequadas a verificar por todos no exercício e no âmbito das suas funções. Em especial, atendendo às normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e aos riscos de exposição da nossa empresa a estes crimes, apresenta-se como um reforço à nossa cultura e um compromisso de integridade que é assumido por todos e perante os que exercem funções na Termalistur, E.M., bem como perante os cidadãos e sociedade no seu todo.

Revisão **Agosto de 2026**

Controlo Documental – Histórico de Versões

Nº Versão	Data da Aprovação	Detalhes
1	02-01-2018	Versão Inicial, no âmbito do regime aplicável às empresas locais decorrente do DL nº 133/2013, de 3 de outubro, na sua atual redação
2	31-01-2025	Revisão à luz do RGPC
3	05-08-2026	Revisão - Alterações

Artigo 1º

Âmbito de aplicação

1. O presente Código estabelece o conjunto de princípios, valores e regras de atuação aplicáveis a todos os membros dos órgãos sociais, diretores de serviços, trabalhadores, incluindo estagiários e outros colaboradores, ou terceiros/prestadores de serviços que ajam em nome da Termalístur, E.M, entre si e com terceiros, em matéria de ética profissional e prevenção da corrupção e infrações conexas, conforme previsto no RGPC.
2. Abrange toda a empresa e funções que são desempenhadas em todos serviços.
3. Todos os níveis de gestão e direção assumem a responsabilidade de dar o exemplo na aplicação do presente código, assegurando o RCN na sua função.

Artigo 2º

Responsável pelo cumprimento normativo

O Responsável pelo Cumprimento Normativo garante e controla a execução do Programa de Cumprimento Normativo, nomeadamente prestará todos os esclarecimentos necessários sobre a aplicação do presente Código e acompanhará o seu cumprimento.

Artigo 3º

Corrupção e Infrações Conexas

1. O artigo 3.º do RGPC refere os crimes que se devem entender como corrupção e infrações conexas, assim como a respetiva legislação.
2. As normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas para efeitos da adoção deste código atende à avaliação dos riscos de exposição da entidade a estes crimes no Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR), também integrante do programa de cumprimento normativo.
3. No **anexo I** constam os crimes de corrupção e infrações conexas a que devemos atender nos termos dos números anteriores.

Artigo 4º

Risco de Exposição

1. O risco de exposição da empresa aos crimes de corrupção e infrações conexas é considerado na adoção do presente código e estabelecimento das respetivas regras de conduta.

2. Os riscos e as situações de potencial exposição da Termalitur, E.M. a estes crimes constam na avaliação realizada no âmbito do PPR, sendo estes que consideraremos e para o qual se remete.

Artigo 5º

Deveres Gerais de Conduta, Valores e Princípios

1. Sem prejuízo da observância dos deveres estabelecidos no artigo 128º do Código do Trabalho e de outros deveres que lhes sejam legalmente impostos, os trabalhadores devem orientar a sua conduta pelo disposto no presente código e regulamentos internos.
2. A Termalitur, E.M. reprovava e rejeita a prática de qualquer ato de corrupção e infrações conexas, de forma ativa ou passiva, e outras formas de influência indevida ou condutas ilícitas.
3. Rejeita-se todas as formas de corrupção e infrações conexas, assumindo-se a tolerância zero perante quaisquer indícios ou manifestações do fenómeno de corrupção.
4. A Termalitur, E.M. assume como valores:
 - a) Espírito de servir: Agir com zelo e dedicação no cumprimento da Missão da empresa; Respeitar, cooperar com cordialidade, com todos aqueles que fazem parte do ambiente interno e externo da empresa;
 - b) Excelência: Atuar de forma perseverante, procurando encarar a adversidade como um desafio e uma oportunidade; Procurar sistematicamente soluções para a resolução de problemas imprevisíveis de forma inovadora; Contribuir para a otimização dos processos que conduzam ao aumento da eficácia e da eficiência; Atuar com espírito de iniciativa, tendo em vista a melhoria contínua do serviço; Prestar um serviço imparcial, qualificado e eficiente;
 - c) Integridade: Seguir um comportamento de práticas anticorrupção/suborno; Adotar práticas que evitem conflitos de interesses; Garantir a confidencialidade e sigilo profissional; Seguir comportamentos não discriminatórios; Cumprir as funções de forma honesta e séria;
 - d) Responsabilidade: Agir com justiça e equidade; Adotar atitudes e medidas que promovam o desenvolvimento sustentável; Respeitar as normas e as convenções nacionais e internacionais respeitantes aos direitos dos trabalhadores; Não tomar comportamentos ou atitudes que prejudiquem a Empresa; Combater situações que possam pôr em causa a imagem/prestígio da empresa; Partilhar conhecimento e informação; Efetuar os registos biométricos de assiduidade e pontualidade de forma correta e verídica;
 - e) Rigor: Ser coerente e consequente na prática dos valores e princípios; Cumprir e fazer cumprir a legislação, as normas e os regulamentos internos; Decidir com isenção, equidade

e objetividade; Ser transparente nos processos, nas decisões e na difusão dos critérios;

Proteger o património da empresa;

- f) **Justeza procedimental e Imparcialidade:** Realização de um procedimento público justo no recrutamento de trabalhadores, pautando-se pelos princípios da igualdade, da liberdade e do mérito ou objetividade; Negociação e adjudicação dos contratos de fornecimento e de prestação de serviços, pautando-se nos termos da lei, com imparcialidade e transparência; É um dever de todos o cumprimento rigoroso destes princípios em todas as relações internas e externas, seja com entidades privadas, entidades públicas, fornecedores, terceiros e sociedade em geral.

4. A Termalistur - Termas de São Pedro do Sul, E.M., sem prejuízo que se convoquem os princípios consagrados na “Carta ética da Administração Pública – Dez princípios éticos da Administração Pública”, rege-se ainda pelos seguintes princípios:

- Prossecução do interesse público;
- Respeito pela dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais;
- Luta contra a corrupção e infrações conexas;
- Luta contra o assédio no local de trabalho;
- Promoção da igualdade de género entre homens e mulheres, no que respeita à igualdade de direitos, deveres e oportunidades;
- Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos trabalhadores;
- Erradicação de todas as práticas discriminatórias;
- Respeito pelos direitos dos trabalhadores;
- Contribuição para o desenvolvimento sustentável;

Artigo 6º

Regras de Conduta

1. É expressamente proibido, todos e qualquer comportamento que seja/possa ser enquadrado legalmente na prática dos crimes de corrupção ou de infrações conexas previstos na legislação supramencionada e constantes do anexo I.
2. Os membros dos Órgãos Sociais e os Diretores de Serviços devem exercer as suas funções, conhecendo os seus deveres em respeito com os princípios e valores da empresa, assumindo a responsabilidade de dar o exemplo na sua aplicação. O Conselho de Administração assume ainda o compromisso de promoção de iniciativas de sensibilização e aprofundamento ético na

empresa. Devem respeitar todas as normas legais e regulamentares aplicáveis à atividade da empresa.

3. Cada trabalhador/colaborador/estagiário/voluntário deve exercer as suas funções, conhecendo os seus deveres em respeito com os princípios e valores da empresa no seu trabalho diário e relacionamento com colegas, superiores, subordinados e utentes nos balneários. Mantendo ainda atualizados os seus conhecimentos profissionais. Devem respeitar todas as normas legais e regulamentares aplicáveis à atividade da empresa.
4. Os trabalhadores em exercício de funções na Termalistur, E.M. podem exercer outras funções públicas ou privadas nas situações em que a lei expressamente o admita e desde que a acumulação seja compatível, prévia e devidamente comunicada ao Conselho de Administração mediante modelo próprio (**Anexo II**). A acumulação de funções não pode gerar ou potenciar situações de conflito de interesses relativamente à empresa. Atividades profissionais que não concorram com o tempo a ser dedicado à empresa e que não gerem conflito de interesses não sofrem objeção.
5. A Termalistur, E.M. publica na sua página da internet toda a informação sobre a sua estrutura, documentos estratégicos e serviços prestados, instrumentos de gestão, tabelas atualizadas dos preços dos bens e serviços prestados, avisos sobre recrutamento de dirigentes e trabalhadores, avisos sobre procedimentos pré-contratuais e toda a informação ou documentos que, pela sua natureza e nos termos legais, possa ou deva ser disponibilizada ao público, de forma a assegurar a transparência.
6. No exercício das funções e do cargo, o uso de dinheiro, bens móveis ou imóveis da Termalistur, E.M. é limitado ao propósito que lhe é atribuído.
7. A utilização, manutenção e acondicionamento ou estacionamento dos equipamentos, instalações, maquinarias, veículos de serviço e outros bens patrimoniais da empresa ou à sua guarda, deve respeitar e depende do exercício das funções ou por causa delas, não se permitindo a sua utilização por terceiros. Deve respeitar-se as normas internas, requisições e registos a efetuar para a sua utilização.
8. Deve dar-se preferência, sempre que possível, aos demais meios de pagamento disponíveis em detrimento do pagamento em numerário.
9. No exercício da atividade da empresa caso existam interações com funcionários públicos, administrativos, agentes governamentais e demais organismos públicos, nacionais ou estrangeiros, tais interações devem ser pautadas pela maior retidão, transparência bem como



pelo estrito cumprimento de todas as normas legais e deveres deontológicos aplicáveis, e das disposições do presente Código.

10. Os dirigentes ou trabalhadores devem identificar e renunciar a quaisquer situações de potencial risco de conflito de interesses. Assim caso se encontrem ou prevejam que podem vir a encontrar-se numa situação de conflito de interesses, devem comunicar a situação ao superior hierárquico, mediante modelo próprio (**Anexo III**) ou, na falta deste, ao responsável pelo cumprimento normativo que tomará as medidas necessárias.
11. Existe risco de conflito de interesses sempre que no exercício das suas funções estes sejam chamados a intervir em decisões ou situações que envolvam, direta ou indiretamente, organizações com que colaborem ou tenham colaborado, ou pessoas a que estejam ou tenham ligações por parentesco, afinidade ou amizade. Assim como exista ou venha a existir um interesse privado/pessoal que possa comprometer a sua imparcialidade e objetividade no exercício das suas funções. Em caso algum, o trabalhador/dirigente deverá utilizar a sua posição para obter qualquer tipo de vantagens para si ou para outros ou aceitar ofertas ou benefícios fora dos casos previstos no número seguinte.
12. Para efeitos do presente Código, aos dirigentes e trabalhadores apenas poderão ser realizadas e recebidas ofertas que se enquadrem nas condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.

Um benefício é considerado socialmente aceitável se for oferecido como sinal de educação e boas maneiras, conforme os usos e costumes locais, na medida em que esse benefício esteja relacionado com a atividade profissional e não tenha intenção ou propósito de persuadir ou obter um tratamento preferencial ou vantagem ilegítima do destinatário ou de influenciar indevidamente o seu comportamento.
13. Nos termos do número anterior, o destinatário deve comunicar internamente ao seu superior, mediante modelo próprio (**Anexo IV**), incluindo uma breve explicitação objetiva da circunstância verificada e da sua admissibilidade, mantendo-se um registo de todas as situações desta natureza como reforço e aprofundamento da confiança e da transparência.
14. É proibido aos dirigentes e trabalhadores, o recebimento de presentes, hospitalidades ou outro tipo de benefícios, que se revelem claramente inadequados, sobretudo de valor manifestamente elevado (superior a €150,00), ou que, de algum modo, e independentemente do seu valor intrínseco, sejam objetivamente suscetíveis de condicionar o exercício pleno da função, incluindo quanto aos deveres de isenção, transparência e integridade, que são próprios e inerentes ao exercício íntegro de funções numa organização;

15. É proibido o recebimento de bens que possam ser considerados ou ter intenção de subornos, independentemente do seu valor e materialidade, dado que condicionam os deveres de isenção, transparência e integridade próprios do exercício de funções na empresa, para lá de consubstanciarem a prática de crimes.
16. A Termalitur, E.M. contratará com os seus fornecedores de forma concorrencial, aplicando-se os princípios e os procedimentos de contratação pública, legislação aplicável, o presente Código e a legislação existente em matéria de prevenção de corrupção e infrações conexas.
17. A fim de identificar possíveis conflitos de interesses, Termalitur, E.M. implementará procedimentos de avaliação prévia do risco relativamente a terceiros que ajam em seu nome, a fornecedores e a clientes.
18. No âmbito da Contratação Pública sempre que intervenham nos procedimentos, os membros do Conselho de Administração e trabalhadores assinarão uma declaração de inexistência de conflitos de interesses mediante modelo próprio, seguindo de perto o modelo da portaria referido no nº2 do artigo 13º do RGPC. Assim como sempre que se encontrem ou prevejam que podem vir a encontrar-se numa situação de conflito de interesses, devem comunicar a situação ao superior hierárquico, ou, na falta deste, ao responsável pelo cumprimento normativo que tomará as medidas necessárias.
19. Os fornecedores não deverão aceitar ou oferecer presentes, vantagens, favores ou disposições a título gratuito que tenham por objeto influenciar de maneira imprópria as suas relações comerciais, profissionais ou administrativas na nossa empresa.
20. A Termalitur, E.M. adota boas práticas de contabilidade, de acordo com as normas legais de contabilidade aplicáveis. Assim como os controlos financeiros, contabilísticos e administrativos que contribuam para a prevenção da corrupção.
21. Os financiamentos públicos apenas servem os fins a que se destinam por lei, contratos, candidaturas ou projetos.
22. Todos deverão ter especial atenção e cuidado quanto à utilização das contas de endereço eletrónico institucional ou profissional para questões e assuntos de natureza estritamente pessoal ou particular, bem como evitar a partilha de passwords de acesso aos sistemas informáticos e plataformas de informação dos serviços, incluindo na partilha de informações relativamente a matérias reservadas ou com algum grau de confidencialidade.
23. A Termalitur, E.M. promove uma cultura organizacional de respeito, lealdade, cooperação, confiança, transparência e integridade, em contexto interno e nas relações institucionais ou funcionais com terceiros, incluindo o respeito pelas questões de natureza ambiental e recursos

- energéticos. Os trabalhadores devem promover a troca de informações, lealdade, tolerância, cooperação e fomentar o espírito de equipa.
24. Os trabalhadores devem adotar as melhores práticas de proteção ambiental, adotando-se as medidas de sustentabilidade e gestão ambiental definidas.
25. A Termalitur, E.M. não tolera comportamentos discriminatórios ou ofensivos, seja em razão da raça, etnia, sexo, idade, deficiência física, convicção religiosa, opinião, filiação política, condenado ainda qualquer forma de assédio sexual ou moral, de conduta verbal ou física de humilhação, de coação ou de ameaça. Deve atender-se ao disposto no código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho em vigor.
26. Os patrocínios ou parcerias apenas seguem o fim a que se destinam.
27. O sigilo profissional aplica-se a todos os trabalhadores e dirigentes, especialmente nas situações em que, pela sua importância ou legislação existente, não devam ser do conhecimento do público em geral. Não podem utilizar qualquer informação privilegiada que obtenham em virtude das suas funções, devendo sempre atuar com reserva em relação a factos e informações a que tenham acedido durante o exercício das suas funções.
28. Em questões relacionadas com a atividade e imagem pública da empresa, os trabalhadores ou dirigentes enquanto tal, devem abster-se de conceder entrevistas, fornecer informações ou publicações nas redes sociais, exceto quando mandatados para tal.
29. No exercício de atividades político-partidárias ou sindicais, os trabalhadores da empresa devem respeitar os princípios constitucionais e o quadro legal aplicável, devendo agir com prudência e respeito, de modo a evitar conflitos e a preservar, a independência da empresa.
30. A Termalitur, E.M. garante o cumprimento das normas de segurança, saúde, higiene e bem-estar no local de trabalho. O cumprimento das regras de segurança é uma obrigação de todos, sendo dever dos trabalhadores informar atempadamente os seus superiores hierárquicos ou os serviços responsáveis a ocorrência de qualquer situação irregular suscetível de poder comprometer a segurança das pessoas, das instalações ou dos equipamentos da empresa.
31. A Termalitur, E.M. promove o canal de denúncias interna que permite relatos individuais de boa-fé (incluindo o relato de forma anónima) sobre tentativas, suspeitas e prática de atos de corrupção e infrações conexas, assegurando a proteção do denunciante.
32. Quaisquer dúvidas de interpretação sobre as regras de conduta deverão ser comunicadas ao responsável pelo cumprimento normativo.
33. As regras estipuladas atendem às normas penais referentes à corrupção e infrações conexas supramencionadas e aos riscos de exposição da empresa às mesmas.

34. As infrações relativas a atos de corrupção e infrações conexas cometidas ou cujo cometimento se possa razoavelmente prever, bem como tentativas de ocultação podem ser denunciadas através do canal de denúncias interna, se o denunciante considerar face à circunstância que é o meio mais adequado.

Artigo 7.º

Sanções Disciplinares

1. Em caso de incumprimento/violação das regras de conduta, nos termos da lei, podem ser aplicadas sanções disciplinares.
2. Da responsabilidade disciplinar dependendo do grau de culpa do infrator e da gravidade da infração, poderá dar lugar à abertura de um processo disciplinar e à aplicação de uma das seguintes sanções disciplinares, nos termos do artigo 328º do Código de Trabalho:
 - 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 com justa causa (sem indemnização ou compensação);
3. A aplicação das sanções deve respeitar os limites previstos naquele artigo.

Artigo 8º

Sanções Criminais

(Consequências jurídicas dos crimes)

1. Em caso de incumprimento/violação das regras de conduta, nos termos da lei, podem vir a ser aplicadas as sanções criminais associadas aos atos de corrupção e infrações conexas, no respetivo processo penal.
2. Os crimes de corrupção e infrações conexas referidos neste Código são puníveis com penas de multa e com penas de prisão e, ainda, se os factos forem praticados reiteradamente em nome e no interesse de uma pessoa coletiva a sua dissolução.
3. As consequências jurídicas referidas e aplicáveis dependem do ato/crime de corrupção e infrações conexas em causa, conforme anexo I (note-se os negritos nossos) e que se dá aqui por integralmente reproduzido.

Artigo 9º

Infrações

Por cada infração cometida será elaborado um relatório do qual constará a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar, no âmbito do sistema de controlo interno da empresa. A minuta do relatório a elaborar pelo RCN consta no **Anexo V**.

Artigo 10º

Revisão e atualização

O presente código é revisto a cada três anos ou sempre que se opere alteração nas funções ou estrutura da empresa que justifique a sua revisão, nos termos do nº1 do artigo 7.º do RGPC.

Artigo 11º

Mecanismo de controlo e avaliação

De forma a avaliar a respetiva eficácia e garantir a sua melhoria, atender-se-á, nomeadamente, aos relatórios elaborados nos termos do artigo 9º deste código, atendendo ao disposto no artigo 10º do RGPC.

Artigo 12º

Publicidade

A Termalistur, E.M. assegura a publicidade do presente código de conduta e dos respetivos relatórios aos seus trabalhadores através de:

- a) Publicitação na página oficial na Internet, disponível em <https://termas-spsul.com/> no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação/elaboração, e posteriormente, respetivas revisões.
- b) Sem prejuízo, também será sempre possível a sua consulta física na sede.

Termas de São Pedro do Sul, 05 de agosto de 2026

O Conselho de Administração

2 [assinatura]
[assinatura]
[assinatura]

Anexo I – Crimes de corrupção e infrações conexas

CRIMES	PREVISÃO LEGAL
Corrupção Ativa Artigo 374.º do Código Penal	"1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial com o fim indicado no n.º 1 do artigo 373.º, é punido com pena de prisão de um a cinco anos . 2 - Se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º, o agente é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias . 3 - A tentativa é punível."
Corrupção Passiva Artigo 373.º do Código Penal	"1 - O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos . 2 - Se o 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 um a cinco anos ."
Recebimento e oferta indevidos de vantagem Artigo 372º do CP	"1- O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias . 2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias . 3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes."
Peculato Artigo 375.º do Código Penal	"1 - 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, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos , se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal. 2 - Se os valores ou 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 . 3 - 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."
Peculato de uso Artigo 376.º do Código Penal	"1 - O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias . 2 - Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afetado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias ."
Participação económica em negócio Artigo 377.º do Código Penal	"1 - O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos . 2 - O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de 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, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias . 3 - A pena prevista no número anterior é também aplicável ao funcionário que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados."
Concussão Artigo 379º do Código Penal	"1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias , se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal."

	2 - Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos , se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal."
Abuso de poder Artigo 382º do Código Penal	"O funcionário que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa , se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal."
Branqueamento Artigo 368ºA do Código Penal	"1 - Para efeitos do disposto nos números seguintes, consideram-se vantagens os bens provenientes da prática, sob qualquer forma de comparticipação, de factos ilícitos típicos puníveis com pena de prisão de duração mínima superior a seis meses ou de duração máxima superior a cinco anos ou, independentemente das penas aplicáveis, de factos ilícitos típicos de: (...) k) Tráfico de influência, recebimento indevido de vantagem, corrupção, peculato, participação económica em negócio, administração danosa em unidade económica do setor público, fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, ou corrupção com prejuízo do comércio internacional ou no setor privado; 2 - Consideram-se igualmente vantagens os bens obtidos através dos bens referidos no número anterior. 3 - Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal, é punido com pena de prisão até 12 anos. 4 - Na mesma pena incorre quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos. 5 - Incorre ainda na mesma pena quem, não sendo autor do facto ilícito típico de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade. 6 - A punição pelos crimes previstos nos nºs 3 a 5 tem lugar ainda que se ignore o local da prática dos factos ilícitos típicos de onde provenham as vantagens ou a identidade dos seus autores, ou ainda que tais factos tenham sido praticados fora do território nacional, salvo se se tratar de factos lícitos perante a lei do local onde foram praticados e aos quais não seja aplicável a lei portuguesa nos termos do artigo 5.º 7 - O facto é punível ainda que o procedimento criminal relativo aos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens depender de queixa e esta não tiver sido apresentada. 8 - A pena prevista nos n.ºs 3 a 5 é agravada em um terço se o agente praticar as condutas 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, e a infração tiver sido cometida no exercício das suas atividades profissionais. 9 - Quando tiver lugar a reparação integral do dano causado ao ofendido pelo facto ilícito típico de cuja prática provêm as vantagens, sem dano ilegítimo de terceiro, até ao início da audiência de julgamento em 1.ª instância, a pena é especialmente atenuada. 10 - Verificados os requisitos previstos no número anterior, a pena pode ser especialmente atenuada se a reparação for parcial. 11 - A pena pode ser especialmente atenuada se o agente auxiliar concretamente na recolha das provas decisivas para a identificação ou a captura dos responsáveis pela prática dos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens. 12 - A pena aplicada nos termos dos números anteriores não pode ser superior ao limite máximo da pena mais elevada de entre as previstas para os factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens."
Tráfico de Influência Artigo 335º do Código Penal	"1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira, é punido: a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável; b) Com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável. 2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas no número anterior: a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa;

	b) Para os fins previstos na alínea b), é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias. 3 - A tentativa é punível. 4 - É correspondentemente aplicável o disposto no artigo 374.º-B."
Dispensa ou atenuação de pena Artigo 374.º-B	"1 - O agente é dispensado de pena sempre que tiver denunciado o crime antes da instauração de procedimento criminal e, nas situações previstas: a) No n.º 1 do artigo 373.º, não tenha praticado o ato ou omissão contrários aos deveres do cargo para o qual solicitou ou aceitou a vantagem e restitua ou repudie voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, restitua o seu valor; b) No n.º 1 do artigo 372.º e no n.º 2 do artigo 373.º, restitua ou repudie voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, restitua o seu valor; c) No n.º 1 do artigo 374.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou ao terceiro antes da prática do ato ou da omissão contrários aos deveres do cargo; d) No n.º 2 do artigo 372.º e no n.º 2 do artigo 374.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou ao terceiro. 2 - O agente pode ser dispensado de pena sempre que, durante o inquérito ou a instrução, e verificando-se o disposto nas alíneas do n.º 1, conforme aplicável, tiver contribuído decisivamente para a descoberta da verdade. 3 - A dispensa de pena abrange os crimes que sejam efeito dos crimes previstos nos artigos 372.º a 374.º, ou que se tenham destinado a continuar ou a ocultar estes crimes ou as vantagens provenientes dos mesmos, desde que o agente os tenha denunciado ou tenha contribuído decisivamente para a sua descoberta. 4 - Ressalvam-se do disposto no número anterior os crimes praticados contra bens eminentemente pessoais. 5 - A pena é especialmente atenuada se, até ao encerramento da audiência de julgamento em primeira instância, o agente colaborar ativamente na descoberta da verdade, contribuindo de forma relevante para a prova dos factos. 6 - A dispensa e a atenuação da pena não são excluídas nas situações de agravação previstas no artigo 374.º-A."

Anexo II- Minuta de Comunicação interna de Acumulação de Funções

Os trabalhadores em exercício de funções na Termalitur, E.M. podem exercer outras funções públicas ou privadas nas situações em que a lei expressamente o admita e desde que a acumulação seja compatível, prévia e devidamente comunicada ao Conselho de Administração. A acumulação de funções não pode gerar ou potenciar situações de conflito de interesses relativamente à empresa. Atividades profissionais que não concorram com o tempo a ser dedicado à empresa e que não gerem conflitos de interesses não sofrem objeção.

Face ao exposto,

(Nome completo), (Categoria Profissional), vem requerer autorização para acumular as funções que exerce na Termalitur, E.M. com o exercício de funções de, nos termos do Código de Ética e Conduta e da legislação aplicável.

Data de início:

Local/Horário:.....

Natureza do trabalho a desenvolver:.....

Declaro, sob compromisso de honra, que a atividade não é incompatível, nem conflitua, sob qualquer forma, com as funções que exerce na Termalitur, E.M., nem com os respetivos serviços.

O(a) Trabalhador (a) mais declara assumir, sob compromisso de honra, que, no caso de ocorrência superveniente de conflito de interesses, ou de essa ocorrência vir a ser do seu conhecimento, informará de imediato desse facto, antes de tomadas decisões, ou praticados atos ou celebrados contratos, compromete-se a cessar de imediato a função ou atividade em acumulação.

Assim como declara que, caso haja alteração da situação identificada na presente declaração, se compromete a comunicar a mesma, mediante envio de nova declaração atualizada.

Mais declara que, se encontra plenamente ciente do teor e da extensão desta declaração, sendo que a prestação de falsas declarações ou omissões está sujeita às consequências disciplinares previstas no Código de Conduta e no Código do Trabalho, sem prejuízo de eventual responsabilidade civil e/ou penal nos termos da lei.

Os dados pessoais recolhidos destinam-se única e exclusivamente aos fins a que se destinam, não sendo cedidos a terceiros, salvo nos casos previstos na Lei.

....., de 20.....

A(O) Trabalhador (a) (assinatura)

Anexo III- Minuta de Comunicação Interna de Conflito de Interesses

Eu, (Nome completo), (Categoria Profissional), abaixo assinado, solicito não exercer as funções que me estão atribuídas na minha atividade [DESCREVER A SITUAÇÃO], por considerar que não estão totalmente reunidas as condições para a salvaguarda de ausência de conflito de interesses.

....., de 20.....

A(O) Trabalhador (a) (assinatura)



Anexo IV- Comunicação interna de recebimento de presentes, hospitalidades ou outro tipo de Benefícios

Nome:

Cargo/função:

Circunstância verificada (breve explicação:

Admissibilidade à luz do Código de Conduta:

Data e assinatura:

Anexo V- Minuta de Relatório de Infrações

Aos dias do mês de, de 202....., pelash....m, em (Indicar o Local), enquanto responsável pelo cumprimento normativo da entidadeprocede à elaboração do presente relatório de infrações, por incumprimento do código de conduta, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 8º do código e previsto no n.º 3 do art.º 7º do RGPC.

- a) Identificação:
- b) Descrição da factualidade:
- c) Regra(s) violada(s):
- d) Processo disciplinar:
- e) Sanções aplicadas:
- f) Medidas corretivas adotadas ou a adotar:

Data e assinatura.....