

GesLoures E.M., LDA.

Código de Ética e de Conduta



Controlo de versões			
Responsável	GesLoures, E.M.		
Versão anterior	-	Data	-
Versão atual	1.0	Data	Junho de 2026
Classificação	Público	N.º de páginas	24
Observações	-		

Conteúdo

PREÂMBULO.....	4
CAPÍTULO I – DISPOSIÇÕES GERAIS	5
Cláusula 1.ª – Objeto e Âmbito de Aplicação	5
CAPÍTULO II – PRINCÍPIOS.....	5
Cláusula 2.ª – Princípios Éticos	5
Cláusula 3.ª – Legalidade	6
Cláusula 4.ª – Interesse Público.....	6
Cláusula 5.ª – Justiça, Razoabilidade e Imparcialidade	6
Cláusula 6.ª – Igualdade e não Discriminação	7
Cláusula 7.ª – Proporcionalidade.....	7
Cláusula 8.ª – Colaboração e Boa-fé.....	7
Cláusula 9.ª – Justiça, Razoabilidade e Imparcialidade	7
Cláusula 10.ª – Lealdade e Cooperação.....	8
Cláusula 11.ª – Transparência e Integridade	8
Cláusula 12.ª – Participação.....	8
Cláusula 13.ª – Competência e Responsabilidade.....	8
Cláusula 14.ª – Proteção dos Dados Pessoais.....	8
CAPÍTULO III – NORMAS DE CONDUTA.....	9
Cláusula 15.ª – Deveres Gerais de Conduta	10
Cláusula 16.ª – Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas	10
Cláusula 17.ª – Assédio	10
Cláusula 18.ª – Sigilo e Confidencialidade de Informação	11
Cláusula 19.ª – Conflito de Interesses	11
Cláusula 20.ª – Transparência na Representação Legítima de Interesses	12
Cláusula 21.ª – Independência	13
Cláusula 22.ª – Utilização do Património e Recursos	13
Cláusula 23.ª – Ofertas Institucionais e Hospitalidades	14
Cláusula 24.ª – Normas de Vestuário e Higiene Pessoal	14
Cláusula 25.ª – Relacionamento Interpessoal, Colaboração e Espírito de Equipa	15
Cláusula 26.ª – Relações Externas	15
Cláusula 27.ª – Acumulação de Funções	16
CAPÍTULO IV – DISPOSIÇÕES FINAIS	17
Cláusula 28.ª – Canais de Denúncias	17
Cláusula 29.ª – Proteção de Denunciantes.....	18

Cláusula 30. ^a – Medidas Preventivas.....	18
Cláusula 31. ^a – Incumprimento	19
Cláusula 32. ^a – Entrada em Vigor e Publicitação.....	19
Cláusula 33. ^a – Cláusula 33. ^a - Revisão do Código.....	20
CAPÍTULO V – ANEXOS.....	21
ANEXO I – Declaração de Compromisso	21
ANEXO II – Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses.....	22
ANEXO III – Declaração de Impedimento	23
ANEXO IV – Ficha de Entrega de Bens Oferecidos a Membros da GesLoures, E.M.	24

PREÂMBULO

A GesLoures, E.M. é uma empresa municipal que promove a prática da atividade física e desportiva e da saúde e do bem-estar, procurando assegurar a disponibilização de um serviço universal, equitativo e inclusivo aos seus utentes e outros interessados.

Constituem valores fundamentais da GesLoures, E.M. a excelência, assente no rigor, na qualidade, na eficiência e eficácia; a verdade, integridade e transparência; a ética, imparcialidade, isenção e justiça; e a qualidade e a produtividade do trabalho, a igualdade de oportunidades e de tratamento de pessoas e a não discriminação.

O presente Código de Ética e de Conduta substitui os anteriores Código de Ética e de Conduta e Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, dando assim cumprimento ao disposto no artigo 7.º do Regime Geral de Prevenção da Corrupção, aprovado pelo Decreto-Lei nº 109-E/2021, de 9 de dezembro, e ao disposto na alínea k) do n.º 1 do artigo 127º do Código do Trabalho.

O presente Código de Ética e de Conduta estabelece os valores éticos e princípios de ação que devem nortear a prática profissional de todos os que exercem as suas funções na GesLoures, E.M., no seu relacionamento entre si e na relação com terceiros, no sentido da promoção de um ambiente de trabalho seguro, positivo e civicamente responsável, constituindo uma base orientadora para todos os seus trabalhadores e colaboradores e um instrumento complementar às normas legais em vigor, nomeadamente, o disposto no Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, não se substituindo a outros princípios e normas em vigor.

CAPÍTULO I – DISPOSIÇÕES GERAIS

Cláusula 1.ª – Objeto e Âmbito de Aplicação

1. O presente Código de Ética e de Conduta (adiante designado como Código) estabelece um conjunto de princípios, regras, valores e normas éticas e de conduta que devem ser observados por todos os trabalhadores e colaboradores da GesLoures, E.M. nas relações profissionais entre si e com terceiros, assim como nos serviços prestados aos utentes e cidadãos em geral.
2. As normas deste Código são aplicáveis a todos os trabalhadores e colaboradores da GesLoures, E.M., independentemente da sua função, natureza do vínculo ou local habitual de trabalho, incluindo membros dos Órgãos Sociais.
3. O Código apresenta-se também como um instrumento na prevenção e deteção do risco de fraude, corrupção e demais ilícitos criminais referidos no artigo 3º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, de que os trabalhadores e colaboradores tenham conhecimento no exercício das suas funções e por causa delas.
4. O presente Código não prejudica a aplicação de outras disposições legais ou regulamentares em vigor.
5. Todos os trabalhadores e colaboradores da GesLoures, E.M. devem preencher a Declaração de Compromisso para com os princípios estabelecidos no presente Código, constante do Anexo I, a qual será remetida ao Departamento de Recursos Humanos, no sentido de ser agregada ao respetivo processo individual.

CAPÍTULO II – PRINCÍPIOS

Cláusula 2.ª – Princípios Éticos

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os trabalhadores e colaboradores da GesLoures, E.M. devem exercer a sua atividade profissional em obediência aos seguintes princípios gerais de conduta:
 - a) Legalidade;
 - b) Interesse público;
 - c) Justiça, razoabilidade e Imparcialidade;
 - d) Igualdade e não discriminação;

- e) Proporcionalidade;
 - f) Colaboração e Boa-fé;
 - g) Informação e Qualidade;
 - h) Lealdade e Cooperação;
 - i) Transparência e Integridade;
 - j) Participação;
 - k) Competência e Responsabilidade;
 - l) Proteção dos dados pessoais.
2. Os trabalhadores e colaboradores devem agir e decidir exclusivamente em função da defesa do interesse da GesLoures, E.M., não podendo usufruir de quaisquer vantagens financeiras ou patrimoniais, diretas ou indiretas, para si ou para terceiros, ou de qualquer outra gratificação indevida em virtude do cargo e das funções que exercem.

Cláusula 3.ª – Legalidade

1. Os trabalhadores e colaboradores da GesLoures, E.M. devem garantir, no exercício das suas funções, a total conformidade com a legislação e regulamentação nacional.
2. Os trabalhadores e colaboradores da GesLoures, E.M. não deverão executar, em nome da empresa, qualquer ação que viole a legislação e os regulamentos aplicáveis à sua atividade.

Cláusula 4.ª – Interesse Público

No desempenho das suas funções, os trabalhadores e colaboradores da GesLoures, E.M. encontram-se ao serviço da comunidade e dos cidadãos, bem como das entidades que com ela colaboram, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses individuais, particulares ou de grupo.

Cláusula 5.ª – Justiça, Razoabilidade e Imparcialidade

1. No âmbito da sua atividade profissional, os trabalhadores e colaboradores devem tratar de forma justa todos aqueles com quem entrem em relação, e rejeitar as soluções manifestamente desrazoáveis ou incompatíveis com a ideia de Direito, nomeadamente, em matéria de interpretação das normas jurídicas e das valorações próprias do exercício da função administrativa.
2. Os trabalhadores e colaboradores devem agir com imparcialidade, não retirando vantagens, diretas ou indiretas, pecuniárias ou outras, para si ou para terceiro, das funções que exercem, desempenhando-as com equidistância relativamente aos interesses com que sejam confrontados, sem discriminar positiva ou negativamente qualquer deles, na perspetiva do respeito pela igualdade dos cidadãos.

3. Os trabalhadores e colaboradores devem, igualmente, abster-se de qualquer ação arbitrária que prejudique os utentes e cidadãos em geral, bem como de qualquer tratamento preferencial, quaisquer que sejam os motivos.
4. Deve ser promovida uma cultura de decisão baseada na evidência dos dados.

Cláusula 6.ª – Igualdade e não Discriminação

Os trabalhadores e colaboradores, na sua relação com terceiros, devem atuar de modo a não beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever, qualquer pessoa em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social, orientação sexual ou de qualquer outro fator que desencadeie a ocorrência de uma eventual desigualdade de oportunidade ou tratamento.

Cláusula 7.ª – Proporcionalidade

Os trabalhadores e colaboradores, no exercício das suas funções, só podem exigir à contraparte o necessário e indispensável à realização da atividade administrativa, e devem agir de modo a que a sua conduta seja adequada e proporcional aos objetivos a alcançar e às tarefas a desenvolver.

Cláusula 8.ª – Colaboração e Boa-fé

Os trabalhadores e colaboradores devem atuar com boa-fé, zelo e adequado espírito de cooperação e responsabilidade, informando e esclarecendo de forma respeitosa, clara e simples os intervenientes no assunto, ponderando 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.

Cláusula 9.ª – Justiça, Razoabilidade e Imparcialidade

1. Os trabalhadores e colaboradores devem prestar a informação que lhes for solicitada, com ressalva daquela que, naqueles termos, não deva ser divulgada.
2. As informações ou esclarecimentos devem, sem prejuízo da observância das normas e procedimentos legais a adotar, ser prestados de forma clara, simples, cortês e em tempo útil e aplicando as competências técnicas e interpessoais adequadas.

Cláusula 10.ª – Lealdade e Cooperação

1. Os trabalhadores e colaboradores, no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal, solidária e cooperante, quer entre si quer com as pessoas e entidades com as quais se relacionam no contexto das funções que lhes estão cometidas, evitando criar obstáculos ou dificuldades injustificáveis àquelas pessoas ou entidades.
2. Os trabalhadores e colaboradores devem, igualmente, comprometer-se a agir com respeito à verdade para com o órgão público, respeitar as normas e procedimentos estabelecidos, a atuar nos prazos legalmente determinados, procurando sempre corresponder às necessidades e expectativas da GesLoures, E.M. e dos utentes, gerando no público confiança na sua ação, em especial no que à sua integridade, rigor e credibilidade diz respeito.

Cláusula 11.ª – Transparência e Integridade

Os trabalhadores e colaboradores devem pautar as suas condutas pelos valores de integridade de carácter, honestidade pessoal e profissional, transparência e respeito pelos demais, alicerçando a sua conduta em critérios objetivos e no exclusivo interesse público.

Cláusula 12.ª – Participação

Os trabalhadores e colaboradores devem pautar as suas condutas pelos valores de integridade de carácter, honestidade pessoal e profissional, transparência e respeito pelos demais, alicerçando a sua conduta em critérios objetivos e no exclusivo interesse público.

Cláusula 13.ª – Competência e Responsabilidade

Os trabalhadores e colaboradores devem executar as funções que lhes estão atribuídas com rigor, zelo e de forma dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional e no desenvolvimento permanente das suas capacidades e competências, com responsabilidade e inovação, através do aperfeiçoamento contínuo dos seus conhecimentos técnicos e da qualidade do trabalho prestado.

Cláusula 14.ª – Proteção dos Dados Pessoais

1. Os trabalhadores, colaboradores e dirigentes da GesLoures, E.M. devem respeitar o direito à proteção dos dados pessoais e tratar esses dados exclusivamente no âmbito das respetivas funções,

para finalidades legítimas, determinadas e compatíveis com as atribuições da organização e com as instruções internas em vigor.

2. O acesso a dados pessoais deve obedecer ao princípio do conhecimento necessário, ficando limitado aos dados estritamente necessários ao exercício das funções de cada trabalhador, colaborador ou dirigente.
3. É proibida a consulta, recolha, registo, organização, conservação, cópia, extração, comunicação, partilha, impressão, eliminação, reutilização ou qualquer outra forma de tratamento de dados pessoais fora dos casos autorizados e necessários ao exercício de funções.
4. Os dados pessoais não podem ser utilizados para fins pessoais, particulares ou em benefício próprio ou de terceiros, ainda que o respetivo acesso tenha ocorrido no contexto profissional.
5. Os trabalhadores, colaboradores e dirigentes devem atuar em conformidade com os princípios da licitude, lealdade, transparência, minimização dos dados, limitação das finalidades, exatidão, limitação da conservação e integridade e confidencialidade.
6. Sempre que, no exercício das respetivas funções, recebam pedidos relativos ao exercício de direitos dos titulares dos dados, designadamente pedidos de acesso, retificação, apagamento, limitação, oposição ou portabilidade, os trabalhadores, colaboradores e dirigentes devem encaminhá-los sem demora para o serviço ou responsável interno competente, abstendo-se de responder por sua iniciativa fora dos procedimentos internos definidos.
7. Qualquer perda, extravio, divulgação não autorizada, acesso indevido, envio para destinatário errado, destruição acidental, indisponibilidade, alteração, ou qualquer outra situação suscetível de configurar uma violação de dados pessoais, ainda que meramente suspeita, deve ser comunicada de imediato através dos canais internos definidos para gestão de incidentes e, quando aplicável, ao Encarregado de Proteção de Dados ou ao serviço responsável.
8. O tratamento de categorias especiais de dados pessoais, designadamente dados de saúde, bem como de dados relativos a menores, imagens, videovigilância ou outros dados especialmente sensíveis, fica sujeito a regras reforçadas e aos procedimentos específicos aprovados pela GesLoures, E.M..
9. O disposto na presente cláusula é aplicável independentemente do suporte em que os dados se encontrem, incluindo documentos em papel, ficheiros informáticos, aplicações, bases de dados, correio eletrónico, equipamentos móveis, plataformas colaborativas, sistemas de videovigilância e quaisquer outros meios de tratamento.

CAPÍTULO III – NORMAS DE CONDUTA

Cláusula 15.ª – Deveres Gerais de Conduta

1. Os trabalhadores e colaboradores devem aderir a padrões elevados de ética profissional, no desempenho das competências atribuídas à GesLoures, E.M. e no respeito pelos demais instrumentos reguladores existentes.
2. Devem, ainda, agir segundo os padrões de competência requeridos e regras de desempenho definidas pela GesLoures, E.M. através de normas escritas de conduta sobre as atribuições e responsabilidades de cada trabalhador e dirigente para o desenvolvimento dos procedimentos e para as boas práticas da sua atividade profissional.
3. Os trabalhadores e colaboradores devem abster-se de exercer qualquer atividade profissional que, direta ou indiretamente, implique situações de exploração sexual, abusos, assédio moral e/ou sexual, trato desumano ou degradante ou formas modernas de escravagismo, obrigando-se a cessar imediatamente essa mesma atividade, recorrendo de imediato aos canais de denúncia previstos neste Código.

Cláusula 16.ª – Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas

1. Os trabalhadores e colaboradores devem atuar ativamente contra todas as formas de corrupção.
2. Sempre que, no exercício das suas funções ou por causa delas, os trabalhadores e colaboradores tomem conhecimento, ou tiverem suspeitas fundadas, da ocorrência de comportamentos passíveis de indiciar infração criminal, devem comunicá-las através do canal de denúncias, nos termos do disposto na cláusula 28.ª do presente Código.

Cláusula 17.ª – Assédio

1. No respeito pela dignidade da pessoa humana e pela sua integridade física e moral, a GesLoures, E.M. repudia comportamentos de assédio em contexto laboral, independentemente da forma que assumam, do género, da qualidade funcional ou da posição hierárquica da pessoa assediada e da pessoa que assedia.
2. Nos termos do artigo 29.º do Código do Trabalho, é proibida a prática de assédio, entendendo-se o mesmo o comportamento indesejado, nomeadamente, o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
3. O assédio sexual consiste no comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.
4. Sempre que, no exercício das suas funções ou por causa delas, os trabalhadores e colaboradores tomem conhecimento, ou tiverem suspeitas fundadas, da ocorrência de comportamentos passíveis

de indiciar assédio, devem comunicá-las através do canal de denúncias, nos termos do disposto na cláusula 27.ª do presente Código.

Cláusula 18.ª – Sigilo e Confidencialidade de Informação

1. Os trabalhadores e colaboradores, mesmo depois de cessarem as suas funções, estão sujeitos ao sigilo profissional quanto a matérias a que tenham acesso no exercício das suas funções ou em razão das mesmas, em particular naquelas que, pela sua especial importância, em virtude de decisão interna ou por força da legislação em vigor, não devam ser do conhecimento geral, salvo se essa informação já tiver sido tornada pública ou se encontrar publicamente disponível.
2. Incluem-se nas matérias indicadas no número anterior, nomeadamente, dados informáticos de âmbito pessoal ou outros considerados confidenciais, informação estratégica e/ou matéria reservada que ainda não tenha sido objeto de divulgação, bem como a relativa a qualquer projeto realizado ou em desenvolvimento, quando tal for considerado como devendo ficar obrigatoriamente limitado aos serviços ou pessoas que da mesma necessitam no exercício das suas funções ou por causa delas.
3. Estão ainda abrangidos pelo dever de sigilo profissional a palavra-chave e outros meios de autenticação de acesso a sistemas informáticos ou bases de dados da GesLoures, E.M. ou de outras entidades públicas, estando os trabalhadores e colaboradores obrigados a manter a sua confidencialidade.
4. Está excluída do dever indicado no número um a prestação de informações sem carácter de confidencialidade, necessárias ao correto desempenho das suas funções, nos termos legalmente previstos.
5. Durante o exercício de funções ou após a sua suspensão ou cessação, os trabalhadores e dirigentes não podem disponibilizar nem utilizar, em proveito próprio ou de terceiros, direta ou indiretamente, as informações a que têm ou tenham tido acesso, no exercício de funções ou por causa delas, encontrando-se sujeitos a segredo e reserva nos termos previstos na legislação aplicável.
6. Os trabalhadores e colaboradores que acedam a dados pessoais relativos a pessoas singulares ou coletivas ficam obrigados a respeitar as disposições legalmente previstas relativamente à proteção de tais dados, não os podendo utilizar senão para os efeitos impostos ou inerentes às funções que desempenham.
7. Sem prejuízo do disposto anteriormente, os trabalhadores e colaboradores devem garantir a comunicação, registo e partilha de informação entre si, facilitando a preservação do conhecimento adquirido ou criado na decorrência das atividades que desempenham.

Cláusula 19.ª – Conflito de Interesses

1. É vedada a prática de quaisquer atos em situações suscetíveis de configurar, direta ou indiretamente, uma situação de conflito de interesses.

2. Considera-se existir, para efeitos do presente Código, conflito de interesses sempre que o trabalhador ou colaborador tenha, ou possa vir a ter, direta ou indiretamente, interesse pessoal ou privado em decisão que seja da sua competência, em cuja preparação participe ou que, de algum modo, possa influenciar, direta ou indiretamente.
3. Por interesse pessoal ou privado entende-se qualquer potencial vantagem auferível pelo próprio, pelos seus parentes, afins, cônjuge ou qualquer pessoa com quem viva em economia comum, pelos amigos ou conhecidos ou ainda como representante ou como gestor de negócios de outra pessoa.
4. Os trabalhadores e colaboradores declaram tomar conhecimento das incompatibilidades e impedimentos legalmente previstos e comprometem-se a solicitar a dispensa de intervir no procedimento sempre que tal se justifique. Para tal, deverão preencher e assinar a Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses, constante do Anexo II do presente Código, a qual deve constar do respetivo processo individual.
5. Os trabalhadores e colaboradores que, no exercício das suas funções, se deparem com uma situação passível de configurar um conflito de interesses, devem informar da sua existência aos respetivos dirigentes ou ao Conselho de Administração, caso sejam dirigentes superiores, e declarar-se impedidos ou solicitar a respetiva escusa nos termos previstos nos artigos 69.º e 73.º do Código de Procedimento Administrativo. Para os devidos efeitos, deverão preencher e assinar a Declaração de Impedimento, constante do Anexo III do presente Código, a qual deve constar do respetivo processo individual.

Cláusula 20.ª – Transparência na Representação Legítima de Interesses

1. A GesLoures, E.M. assegura o cumprimento integral das regras de transparência aplicáveis à representação legítima de interesses (lobbying), nos termos da Lei n.º 5-A/2026, de 28 de janeiro, e demais legislação aplicável.
2. Para efeitos do disposto no número anterior, todos os trabalhadores, colaboradores, dirigentes e membros dos órgãos sociais devem:
 - a) Atuar com integridade, isenção e rigor nas interações com entidades externas que representem interesses legítimos próprios ou de terceiros;
 - b) Garantir que quaisquer contactos, reuniões ou comunicações com representantes de interesses legítimos são devidamente registados, quando legalmente exigido;
 - c) Abster-se de participar em processos decisórios sempre que exista conflito de interesses, real ou potencial, nos termos legais e regulamentares aplicáveis.
3. A GesLoures, E.M. promove a divulgação interna das obrigações legais em matéria de representação de interesses, assegurando formação adequada e mecanismos de controlo que garantam a rastreabilidade e transparência dos atos praticados.
4. O incumprimento das disposições constantes da presente cláusula constitui infração disciplinar, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal que ao caso couber.

Cláusula 21.^a – Independência

1. Os trabalhadores e colaboradores devem abster-se de solicitar ou de aceitar, para si ou para terceiros, vantagem patrimonial ou não patrimonial (benefícios, recompensas, remuneração, dádivas, gratificações, presentes ou ofertas), como contrapartida de qualquer atuação ou que possa condicionar a sua imparcialidade e integridade no exercício das suas funções.
2. Caso os trabalhadores e colaboradores tenham conhecimento, no desempenho das suas funções ou por causa delas, de quaisquer tentativas, por parte de terceiros, de influenciar indevidamente os trabalhos em execução, comprometem-se a informar, de imediato, o seu superior hierárquico.

Cláusula 22.^a – Utilização do Património e Recursos

1. Os trabalhadores e colaboradores comprometem-se a zelar pela conservação do património e recursos da GesLoures, E.M., pela manutenção dos equipamentos e de outros dispositivos que lhes sejam atribuídos para o exercício das suas funções, devendo adotar todas as medidas adequadas para a sua preservação, para a contenção de custos e despesas, não os utilizando em proveito pessoal, nem permitindo a sua utilização abusiva por terceiros.
2. Os trabalhadores e colaboradores comprometem-se a cumprir as normas de segurança, de modo a prevenir a ocorrência de sinistros e a colocação em risco das pessoas e dos ativos da organização e adotam comportamentos responsáveis que contribuam para que se evite colocar em risco a segurança e saúde dos demais trabalhadores.
3. Os trabalhadores e colaboradores da GesLoures, E.M. devem, ainda, observar as normas ambientais existentes e reduzir, tanto quanto possível, eventuais impactos ambientais negativos e eventuais situações de risco para a saúde pública, nomeadamente, adotando condutas que permitam a diminuição dos resíduos, a separação dos lixos e sua reciclagem e a redução de gastos energéticos e do consumo de materiais e consumíveis.
4. Para efeitos do disposto na presente cláusula, consideram-se, nomeadamente, utilizações indevidas dos recursos da GesLoures, E.M.:
 - a) A utilização de equipamentos informáticos (computadores, telemóveis, impressoras) para fins pessoais não ocasionais ou que comprometam o normal funcionamento do serviço;
 - b) A utilização de viaturas da empresa para fins particulares não autorizados;
 - c) O uso de email institucional ou sistemas internos para fins pessoais, comerciais ou alheios à atividade da organização;
 - d) A instalação de software não autorizado nos equipamentos da empresa;
 - e) A utilização de materiais ou consumíveis da empresa para fins pessoais;
 - f) O acesso, consulta ou partilha de informação interna sem necessidade profissional ou autorização.

Cláusula 23.^a – Ofertas Institucionais e Hospitalidades

1. Os trabalhadores e colaboradores da GesLoures, E.M. não poderão aceitar ofertas, convites e/ou benefícios institucionais que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício de funções, sendo que este condicionamento se refere à oferta de bens de valor estimado igual ou superior a 150€.
2. A aceitação por parte dos trabalhadores e colaboradores de ofertas, convites e/ou benefícios similares cujo valor estimado seja inferior a 150€, deverá sempre ser compatível com a natureza institucional ou relevância de representação do cargo, desde que tal configure uma conduta socialmente adequada e conforme aos usos e costumes.
3. Em especial, para efeitos do disposto nos números anteriores serão tidos em conta os usos e costumes associados aos profissionais do ensino, devendo a aceitação de ofertas ser avaliada de acordo com os princípios da adequação, proporcionalidade e ausência de conflito de interesses.
4. Excetua-se do disposto nos números anteriores, todos os convites para eventos oficiais nacionais ou estrangeiros que o sejam em representação institucional.
5. Sempre que sejam aceites bens por parte de membros da GesLoures, E.M., deverá ser preenchida e encaminhada a referida ficha (modelo constante do Anexo IV do presente Código), juntamente com o referido bem, para o Conselho de Administração da GesLoures.

Cláusula 24.^a – Normas de Vestuário e Higiene Pessoal

1. Os trabalhadores e colaboradores devem apresentar-se no local de trabalho com uma aparência limpa, cuidada e apropriada às funções desempenhadas, incluindo padrões de higiene pessoal diário adequados, contribuindo para um ambiente de trabalho respeitador, seguro e alinhado com a imagem da empresa.
2. O vestuário deve apresentar-se limpo, em bom estado de conservação e apropriado ao contexto profissional, devendo ser respeitadas as normas específicas de indumentária associadas à função, nomeadamente, o uso de uniforme, equipamento de proteção individual ou requisitos legais de segurança e higiene sempre que aplicáveis.
3. Não é permitido o uso de roupa com mensagens, símbolos ou imagens ofensivas, discriminatórias ou inadequadas ao ambiente de trabalho.
4. O disposto nos números anteriores não prejudica o respeito pela diversidade cultural, religiosa ou individual.

Cláusula 25.^a – Relacionamento Interpessoal, Colaboração e Espírito de Equipa

1. As relações entre trabalhadores/colaboradores devem basear-se na confiança, lealdade, honestidade, respeito mútuo e cordialidade, permitindo um ambiente saudável e de confiança, evitando-se todas as condutas que possam afetar negativamente aquelas relações e os comportamentos intimidativos, hostis ou ofensivos.
2. O direito à reserva da intimidade da vida privada deve ser respeitado escrupulosamente.
3. Os trabalhadores e colaboradores que exercem funções de direção, coordenação e chefia devem orientar e instruir, em matéria de serviço e nos termos legais, os elementos que integram as suas equipas de forma clara e compreensível e definir-lhes objetivos e tarefas exequíveis.
4. Os subordinados devem respeitar os seus superiores hierárquicos e empenhar-se zelosamente em alcançar os objetivos e cumprir as ordens e tarefas que estes, no âmbito da missão da GesLoures, E.M. lhes definam, sem prejuízo do direito de delas reclamar e de exigir a sua transmissão ou confirmação por escrito, devendo, ainda, ser assíduos e pontuais na participação em reuniões e noutros momentos de trabalho em equipa.
5. Os trabalhadores e colaboradores, nas relações interpessoais, devem adotar um espírito de grupo e de entreaajuda, prestando apoio, partilhando informações e conhecimentos, devendo ainda assegurar que as solicitações formuladas sejam satisfeitas com celeridade e qualidade, e que as informações sejam prestadas de forma rigorosa e completa, sem prejuízo dos procedimentos legais a observar.
6. Os trabalhadores e colaboradores devem ser possuidores de idoneidade para ouvir e interagir, demonstrando abertura às críticas e aos pontos de vista alheios, bem como adotar uma posição construtiva na resolução de problemas em geral.

Cláusula 26.^a – Relações Externas

1. Nas suas comunicações externas, os trabalhadores e colaboradores devem adotar uma atitude cordial e isenta, pautando o seu comportamento por princípios de profissionalismo, educação e lealdade, devendo abster-se de quaisquer declarações, comentários ou pronúncia públicas, nomeadamente, nas redes sociais (ex.: Facebook, Twitter, Instagram), que possam ser ambíguos (orais ou escritos), sobre matérias em que tenham tido intervenção ou de que tenham conhecimento em virtude do exercício das suas funções, ou que estejam ou tenham estado abrangidos pela intervenção da GesLoures, E.M..
2. Sem prejuízo do direito dos trabalhadores e colaboradores à liberdade de expressão, a utilização das redes sociais deve respeitar os deveres legais e contratuais de lealdade, confidencialidade e boa fé, observando-se, em específico, o seguinte:
 - a) Na comunicação institucional, a mesma apenas pode ser realizada por trabalhadores e colaboradores devidamente autorizados, no âmbito das suas funções e de acordo com as orientações definidas pela GesLoures;

- b) Na comunicação a título pessoal, os trabalhadores e colaboradores devem assegurar que as opiniões expressas são estritamente pessoais, evitando qualquer associação direta à GesLoures, E.M., e abstendo-se de divulgar informação interna, confidencial ou não pública.
3. As informações prestadas pelos trabalhadores e colaboradores aos utentes e entidades externas devem ser claras, compreensíveis e em conformidade com os princípios da legalidade, rigor e veracidade, fornecendo as informações ou outros esclarecimentos de interesse justificado que lhe sejam solicitados, salvaguardando o dever de sigilo profissional.
 4. A autorização para a divulgação de informação no interior e no exterior da GesLoures, E.M. deve ser obtida de acordo com a legislação em vigor.
 5. Os trabalhadores e colaboradores não podem realizar diligências em nome da GesLoures, E.M., nem usar a marca GesLoures, sem que se encontrem devidamente autorizados para o efeito em nome desta.
 6. No que respeita à atividade e à imagem pública da GesLoures, E.M., os trabalhadores e colaboradores não podem, por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação social, conceder entrevistas, publicar artigos de opinião ou fornecer informações de qualquer natureza que não estejam ao dispor do público em geral sem prévia autorização superior expressa.
 7. Os contactos, formais ou informais, com os utentes e cidadãos e entidades em geral devem refletir as posições da GesLoures, E.M. e, quando os trabalhadores e colaboradores se pronunciarem a título pessoal, devem salvaguardar essa circunstância.
 8. Nas comunicações externas, incluindo contactos com meios de comunicação social, redes sociais, sítios eletrónicos, plataformas digitais ou materiais promocionais, os trabalhadores e colaboradores devem abster-se de divulgar dados pessoais, imagens, gravações, listagens, contactos, horários, dados de saúde ou qualquer outra informação relativa a utentes, atletas, trabalhadores, colaboradores ou terceiros, salvo quando tal divulgação esteja autorizada, seja necessária e observe os procedimentos internos e a legislação aplicável.
 9. A captação e utilização de fotografias, vídeos ou outros conteúdos suscetíveis de identificar pessoas no contexto das atividades da GesLoures, E.M. deve respeitar as regras internas em matéria de proteção de dados, imagem e comunicação institucional.
 10. O disposto na presente cláusula é extensível aos atletas federados da GesLoures, E.M., devendo os mesmos assinar termo conforme tomam conhecimento da conduta a observar nas suas comunicações externas. No caso de atletas federados menores de idade, o termo referido será assinado pelos respetivos detentores de responsabilidade parental.

Cláusula 27.^a – Acumulação de Funções

1. A acumulação de funções dos trabalhadores com outras funções públicas ou privadas, remuneradas ou não remuneradas, depende de autorização prévia do Conselho de Administração da GesLoures.
2. O pedido de autorização para acumulação de funções deve ser apresentado por escrito ao Departamento de Recursos Humanos, com indicação da entidade, natureza das funções a acumular, horário e remuneração, se aplicável.

3. A acumulação não autorizada pode constituir infração disciplinar, nos termos do presente Código e da legislação em vigor.

CAPÍTULO IV – DISPOSIÇÕES FINAIS

Cláusula 28.^a – Canais de Denúncias

1. O Canal de Denúncias deverá ser utilizado para denunciar de forma segura infrações e atos de corrupção ou infrações conexas nos termos previstos no Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações (RGPD I), aprovado pela Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, bem como no Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.
2. O Canal de Denúncias permite ainda a participação segura da existência de situações de assédio e de conflito de interesses, assim como de situações de incumprimento dos princípios e normas do presente Código.
3. As denúncias relativas a matérias reguladas pelo presente Código e efetuadas através do Canal de Denúncias são tratadas com carácter de urgência, garantindo-se a confidencialidade da identidade do denunciante e das partes envolvidas durante todo o processo.
4. Compete ao responsável pelo cumprimento normativo, ou a quem o Conselho de Administração designar para o efeito, assegurar a instrução e o acompanhamento das situações comunicadas, podendo ser determinada a separação física temporária das partes envolvidas sempre que tal se mostre necessário para salvaguarda do ambiente de trabalho e da dignidade das pessoas envolvidas.
5. A GesLoures, E.M. compromete-se a concluir a apreciação preliminar das situações sob denúncia no prazo máximo de 30 dias úteis contados da receção da denúncia, informando o denunciante do estado do processo, sem prejuízo das normas de confidencialidade aplicáveis.
6. O trabalhador e/ou colaborador da GesLoures, E.M. que comunicar ou impedir a realização de atividades ilícitas não poderá ser prejudicado a qualquer título.
7. Sem prejuízo da denúncia de situações de incumprimento de qualquer disposição do presente Código através do Canal de Denúncias, a mesma pode, igualmente, ser apresentada junto do Ministério Público ou do Órgão de Polícia Criminal competente, em caso de responsabilidade penal, ou junto Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), conforme o caso e nos termos legais.
8. O Canal de Denúncias não substitui os procedimentos internos específicos de comunicação e gestão de incidentes de segurança da informação ou de violações de dados pessoais, os quais devem ser acionados de imediato sempre que estejam em causa eventos suscetíveis de afetar a confidencialidade, integridade, disponibilidade ou licitude do tratamento de dados pessoais.

Cláusula 29.ª – Proteção de Denunciantes

1. É garantida a proteção de denunciantes, nos termos da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, que estabelece o regime geral de proteção de denunciantes de infrações.
2. É igualmente garantida a proteção de denunciante e testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio, designadamente, em matéria de confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade no processo.

Cláusula 30.ª – Medidas Preventivas

Compete ao Conselho de Administração da GesLoures, E.M., ou a quem este delegue essa competência, a implementação de ações concretas de prevenção de atos de corrupção ou infrações conexas e do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consulta regular aos trabalhadores e colaboradores;
- b) Verificação da existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se que os mesmos observam as normas legais, designadamente, em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da existência de represálias sobre o queixoso /denunciante;
- c) Conceção e implementação de um plano de formação específico e regular que tenha o enfoque na prevenção de atos de corrupção ou infrações conexas e do assédio no trabalho;
- d) Proceder à divulgação do presente Código aos seus destinatários;
- e) Promover a monitorização do presente Código, bem como a avaliação das medidas implementadas, nomeadamente, através da elaboração de relatórios anuais;
- f) No processo de admissão de trabalhadores e colaboradores, fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código;
- g) Assegurar a existência e atualização de políticas, procedimentos e instruções internas em matéria de proteção de dados pessoais, conservação e eliminação de informação, controlo de acessos, utilização de sistemas de informação, gestão de incidentes e exercício de direitos dos titulares dos dados;
- h) Promover ações de sensibilização e formação periódica em matéria de proteção de dados, privacidade, confidencialidade da informação, utilização segura de sistemas e prevenção de violações de dados pessoais;
- i) Garantir, quando aplicável, a articulação com o Encarregado de Proteção de Dados ou com a função interna responsável pela proteção de dados, designadamente na análise de dúvidas interpretativas, incidentes, reclamações, pedidos de direitos e medidas corretivas.

Cláusula 31.ª – Incumprimento

1. O desrespeito ou incumprimento, por parte de qualquer destinatário, das normas de conduta constantes deste Código deve ser reportado nos termos do artigo 26.º (canal de denúncias), podendo dar origem a responsabilidade disciplinar, sem prejuízo da responsabilidade civil, criminal, contraordenacional ou outra a que haja lugar.
2. Em caso de incumprimento das regras contidas no presente Código, poderão ser aplicadas as seguintes sanções disciplinares:
 - a) Repreensão escrita;
 - b) Multa;
 - c) Suspensão;
 - d) Despedimento disciplinar ou demissão; ou
 - e) No caso dos titulares de cargos dirigentes e equiparados, cessação da comissão de serviço, a título principal ou acessório.
3. Podem ainda ser aplicadas, em caso de responsabilidade criminal, as sanções previstas no Código Penal para atos de corrupção e infrações conexas, designadamente, as constantes dos artigos 372.º a 386.º do mencionado Código Penal.
4. A aplicação e apreciação das questões relacionadas com o presente Código caberá ao responsável pelo cumprimento normativo, ao abrigo do disposto no nº 2 do artigo 5º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.
5. Constitui igualmente incumprimento relevante, para efeitos da presente cláusula, a violação das regras internas e legais relativas à proteção de dados pessoais, à confidencialidade da informação, ao controlo de acessos, à utilização indevida de sistemas de informação e à omissão de comunicação de incidentes ou de suspeitas de violação de dados pessoais.

Cláusula 32.ª – Entrada em Vigor e Publicitação

1. O presente Código entra em vigor no dia útil seguinte à data da sua publicação no sítio eletrónico e na intranet da GesLoures, E.M..
2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, a GesLoures, E.M. assegura a divulgação ativa do presente Código junto de todos os trabalhadores e colaboradores, designadamente através de sessões internas de esclarecimento, disponibilização em suporte digital e/ou outros meios de comunicação interna considerados adequados.
3. Compete ao Departamento de Recursos Humanos assegurar a divulgação e sensibilização para o presente Código a todos os novos trabalhadores, designadamente através da sua integração nas ações de acolhimento.

Cláusula 33.^a – Cláusula 33.^a - Revisão do Código

1. O presente Código é revisto a cada três anos ou sempre que ocorram alterações legislativas, regulamentares ou alterações nas atribuições ou na estrutura orgânica da GesLoures, E.M. com impacto relevante em matéria de ética pública, proteção de dados pessoais, segurança da informação, canal de denúncias ou prevenção da corrupção e infrações conexas.
2. Compete ao Conselho de Administração da GesLoures, E.M. a aprovação de qualquer revisão ao presente Código, bem como a decisão sobre quaisquer dúvidas de interpretação e/ou integração de lacunas do mesmo.

CAPÍTULO V – ANEXOS

ANEXO I – Declaração de Compromisso

(a que se refere o n.º 5 do artigo 1.º)

DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO

Código de Ética e de Conduta

Eu, abaixo assinado(a), Nome Completo., a desempenhar funções na Unidade Orgânica., na GesLoures, E.M., declaro que tomei conhecimento do Código de Ética e de Conduta da GesLoures, E.M. e assumo o compromisso individual do seu cumprimento.

Declaro ainda que me comprometo, no exercício das minhas funções, a:

- a) respeitar os deveres de sigilo, confidencialidade e reserva aplicáveis;
- b) tratar dados pessoais apenas nos termos permitidos pela lei e pelas normas internas em vigor;
- c) utilizar os sistemas, equipamentos, credenciais e demais recursos disponibilizados pela GesLoures, E.M. de forma responsável, segura e exclusivamente para fins profissionais autorizados;
- d) comunicar de imediato, pelos canais internos definidos, qualquer situação suscetível de constituir incidente de segurança, violação de dados pessoais ou incumprimento do presente Código.

Localidade., Data.

(Assinatura)

ANEXO II – Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses

(a que se refere o n.º 4 do artigo 19.º)

Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses

Eu, abaixo assinado(a), Nome Completo., a desempenhar funções na Unidade Orgânica., na GesLoures, E.M., declaro que tenho conhecimento das incompatibilidades ou impedimentos previstos:

- no Código do Procedimento Administrativo (artigos 69.º a 76.º);
- no Regime Jurídico da Atividade Empresarial Local e das Participações Locais (Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto);
- na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (artigos 19.º a 24.º);
- no Estatuto do Pessoal Dirigente dos serviços e organismos da Administração Pública ou de qualquer norma prevista em Lei especial e outra legislação em vigor sobre a matéria;
- no Regime Geral de Prevenção da Corrupção (artigo 13º).

No exercício das minhas funções, comprometo-me a pedir dispensa de intervir em procedimentos quando ocorra circunstância pela qual possa razoavelmente suspeitar-se da minha isenção ou da retidão da minha conduta, designadamente nas situações constantes no artigo 73.º do CPA.

Caso venha a encontrar-me em situação de incompatibilidade, impedimento ou escusa, dela darei de imediato conhecimento ao meu superior hierárquico ou aos dirigentes da GesLoures, E.M., ou a presidente de júri de que faça parte.

Localidade., Data.

(Assinatura)

ANEXO III – Declaração de Impedimento

(a que se refere o n.º 5 do artigo 19.º)

Declaração de Impedimento

Eu, abaixo assinado(a), Nome Completo., a desempenhar funções na Unidade Orgânica., na GesLoures, E.M., solicito escusa no desempenho das funções que me estão atribuídas na minha atividade de atividade desenvolvida / área de intervenção. relativamente ao assunto / processo assunto / processos. por considerar que não estão reunidas as condições para a salvaguarda de ausência de conflito de interesses por motivos de razões concretas em que se revela a situação de conflito de interesses.

Localidade., Data.

(Assinatura)

ANEXO IV – Ficha de Entrega de Bens Oferecidos a Membros da GesLoures, E.M.

(a que se refere o n.º 4 do artigo 22.º)

Ficha de Entrega de Bens Oferecidos a Membros da GesLoures, E.M.

Identificação do aceitante da oferta (Nome, Cargo/Categoria e Unidade Orgânica)

Identificação da pessoa / entidade ofertante

Circunstâncias que determinaram a aceitação da oferta (identificar o contexto e o tipo de oferta)

Descrição do bem (tipo de material, dimensões, etc.)

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

Data da entrega do bem

Bem entregue por:

Bem recebido por: