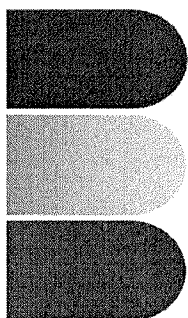


# **Código de Ética e de Conduta dos Trabalhadores do IMT**



2020.Janeiro

## **FICHA TÉCNICA**

**Título:** Código de Ética e de Conduta dos Trabalhadores do IMT, I.P.  
**2ª revisão**

**Edição:** Ano de 2020

**Editor:** Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I.P. (IMT, I.P.)

Av. das Forças Armadas, 40  
1649-022 Lisboa  
Tel.: 808 20 12 12  
[www.imt-ip.pt](http://www.imt-ip.pt)

**Coordenação:** Gabinete de Auditoria Interna

**Data de Edição:**

### Nota Introdutória

O Instituto da Mobilidade e dos Transportes (IMT, I.P.) é um instituto público integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa e financeira e património próprio.

É um organismo central com jurisdição sobre todo o território nacional, tem sede em Lisboa, dispõe de serviços desconcentrados, e prossegue atribuições dos Ministérios das Infraestruturas e da Habitação, do Ambiente, e do Mar, sob superintendência e tutela do Ministro das Infraestruturas e da Habitação.

O presente Código de Ética e Conduta constitui um instrumento fundamental para a melhoria da qualidade do desempenho dos trabalhadores do IMT, I.P. bem como um referencial de valores para a sua relação com os cidadãos e as empresas.

Considera-se fundamental a divulgação do presente documento como forma de promover o conhecimento público dos deveres e funções dos trabalhadores do IMT, I.P. bem como de contribuir para a prevenção de situações de fraude e de corrupção.

Pretende ainda contribuir para a criação de uma cultura organizacional comum em todos os serviços do IMT, I.P. e potenciar a criação de um ambiente de confiança na relação com todos os utilizadores do Instituto.

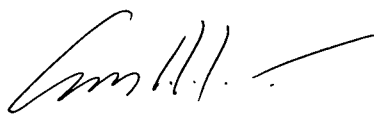
Com a 1ª revisão do Código de Ética e Conduta pretendeu-se clarificar algumas situações como a de acumulação de funções e incluir os princípios estipulados no Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016

A 1ª revisão ao Código de Ética e Conduta foi aprovada em reunião do Conselho Diretivo a 31 de agosto de 2018.

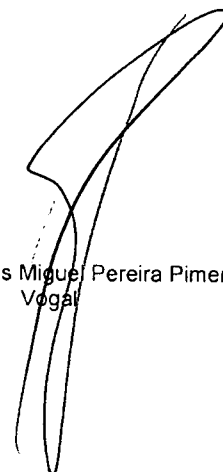
Com a 2ª revisão com Código de Ética e de Conduta pretendeu-se melhorar a versão anterior do Código e alinhar o texto com o estipulado no Código de Conduta do XXII Governo Constitucional, com as devidas adaptações, ao mesmo tempo que se pretendeu tornar mais claros alguns aspetos, designadamente os deveres dos trabalhadores e a conduta a adotar perante eventuais ofertas.

Lisboa,

O Conselho Diretivo



Eduardo Elisio Silva Peralta Feio  
Presidente



Luís Miguel Pereira Pimenta  
Vogal

### Enquadramento

O presente Código pretende materializar um conjunto de princípios e normas comportamentais que devem inspirar, influenciar e estar subjacentes à atuação do IMT, na prossecução da sua missão e no exercício das atividades que lhe servem de suporte.

A elaboração do documento funda-se num conjunto de instrumentos normativos internacionais e nacionais de que se dá breve nota.

Com efeito, nos termos da Resolução da Assembleia da República n.º 47/2007, de 21 de setembro, que aprovou a Convenção contra a Corrupção, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 31 de outubro de 2003, estabelece-se que os organismos públicos devem “promover programas de educação e de formação que lhes permitam satisfazer os requisitos para o correto, digno e adequado desempenho de funções públicas e os dotem de uma formação especializada e adequada que vise uma maior consciencialização, por parte dos mesmos, dos riscos de corrupção inerentes ao desempenho das suas funções. Esses programas podem fazer referência a códigos ou normas de conduta aplicáveis.”

Recomenda ainda o artigo 8.º desta Convenção que os Estados e os organismos envidem esforços para “aplicar, no quadro dos seus próprios sistemas institucionais e jurídicos, códigos ou normas de conduta para o correto, digno e adequado desempenho de funções públicas.”

Nos termos do n.º 1 do artigo 266º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública deve agir no respeito do interesse geral, pelo que o **primado do interesse público** atribui aos seus trabalhadores um conjunto de princípios e deveres, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

Por outro lado, a Carta Ética da Administração Pública e outros instrumentos do foro jurídico e administrativo consignam **deveres dos funcionários da Administração Pública** como: serviço público; integridade; justiça e imparcialidade; igualdade; proporcionalidade; colaboração e boa-fé; informação e qualidade; lealdade; integridade; competência e responsabilidade.

Embora o novo Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo D.L. n.º 4/2015, de 7 de Janeiro, e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho) tenham incorporado os deveres acima indicados, mantém-se pertinente a recomendação do Conselho de Prevenção da Corrupção de 7 de novembro de 2012, relativa a conflitos de interesse, de implementar **Códigos de Conduta que tornem mais claro o comportamento esperado dos trabalhadores**, podendo assim contribuir para prevenir eventuais situações de fraude e corrupção, reduzir os danos com elas relacionados e desenvolver um ambiente de confiança, propício à prossecução, com qualidade, eficácia e eficiência, da missão das instituições que compõem a Administração Pública.

O Conselho de Prevenção da Corrupção<sup>1</sup>, no âmbito do Guião de boas práticas para a prevenção e o combate à corrupção na Administração Pública, divulgado na sua página oficial, recomenda que todas as entidades públicas deverão “promover uma cultura organizacional que evite a corrupção, nomeadamente através da adoção de códigos de conduta com responsabilização ética de todos os colaboradores”, pois “existem vários fatores que podem gerar situações de risco de corrupção”, entre outros “a ética e conduta das instituições e dos trabalhadores”.

Assim, “o combate à corrupção deverá ser feito com a adoção de posturas ativas, tais como a instituição de políticas e elaboração de programas e planos realistas de combate à corrupção, bem como de normas ou códigos de conduta de funcionários públicos e de titulares de cargos políticos que garantam um exercício ético das funções públicas adequado à prossecução do interesse públicos”.

---

<sup>1</sup> O Conselho de Prevenção da Corrupção é uma entidade administrativa independente que funciona junto do Tribunal de Contas e tem como fim desenvolver, nos termos da lei, uma atividade de âmbito nacional no domínio da prevenção da corrupção e infrações conexas.

Por outro lado, e dentro desta linha de atuação, foi recentemente aprovado o Código de Conduta do Governo, publicado em anexo à Resolução do Conselho de Ministros n.º 184/2019, de 3 de dezembro.

De igual modo, o Tribunal de Contas da União Europeia, cujas atividades contribuem para o aperfeiçoamento da ação dos Estados Membros da UE, por meio do controle externo da Administração Pública e da defesa da efetiva e regular gestão dos recursos públicos, defende que o reconhecimento público dos princípios e valores éticos veiculados por **um Código de Conduta, que mais não é que a formalização dos compromissos éticos da organização, contribui para o cumprimento dos objetivos organizacionais.**

**É também reconhecido que a ética de uma organização é, essencialmente, reflexo da conduta dos/as seus/suas trabalhadores/as, os/as quais devem seguir um conjunto de princípios e normas, consubstanciados num padrão de comportamento irrepreensível.**

Para além dos benefícios intrínsecos, deve também ser relevada a **influência positiva sobre o ambiente externo** que deriva de comportamentos eticamente responsáveis, uma vez que os interlocutores externos, nomeadamente clientes e fornecedores, adotam mais facilmente a mesma postura ética.

Deste modo, pretende-se com este Código de Ética e de Conduta construir um **ponto de partida para melhorar a qualidade dos serviços prestados pelo IMT, I.P.**, bem como a imagem da instituição, tendo presente a importância da mobilidade e dos transportes para a economia nacional e da intervenção do IMT na defesa da segurança e qualidade dos mesmos, que decorre da sua missão.

Este Código aplica-se a todos os/as trabalhadores/as do IMT (incluindo cargos dirigentes) e impõe que, no exercício da sua atividade, ou fora dela, aqueles/as assumam e difundam uma cultura ética e um sentido de serviço público, com vista a assegurar e fomentar uma imagem de responsabilidade, independência e integridade, valorizando, deste modo, a qualidade, o rigor e a credibilidade do serviço público prestado.

Constituirá, ainda, uma referência na atuação da organização, demonstrando a todos, e em especial àqueles com quem se relaciona interna e externamente, um clima geral de confiança e retidão.

O presente código visa, assim, **estabelecer os padrões de conduta que consagram uma cultura organizacional comum**, reforçando a confiança pública na qualidade do desempenho individual, pelo que a sua divulgação externa será também assegurada, de modo a constituir-se como um documento de referência nas relações do IMT, I.P. com terceiros.

Este código exprime, deste modo, o **comprometimento e a responsabilidade individual de todos os trabalhadores do IMT, I.P.**, em todas as funções e níveis hierárquicos, em atingir as metas e os objetivos delineados, de acordo com padrões comportamentais orientados pelos princípios éticos vigentes para a Administração Pública.

## **Capítulo I**

### **Âmbito de aplicação**

#### **Artigo 1.º**

##### **Âmbito**

1. O presente código de ética e de conduta aplica-se a todos os trabalhadores e colaboradores do Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I.P. (IMT, I.P.), doravante designados genericamente por trabalhadores, independentemente do regime de contratação, funções ou posição hierárquica que ocupem, nas suas relações com os particulares, tutela, comunicação social, e demais entidades públicas ou privadas, nacionais ou internacionais, que se relacionem com o IMT, I.P.
2. O presente código e a sua observância são uma referência, formal e institucional, para a conduta pessoal e profissional de todos os trabalhadores, em complemento de outras disposições legais e regulamentares que devem igualmente observar.

## **Capítulo II**

### **Princípios éticos e deveres**

#### **Artigo 2.º**

##### **Princípios éticos gerais**

No desempenho das suas funções profissionais, tendo em consideração a missão do IMT, I.P., os trabalhadores devem agir respeitando os princípios enunciados na Carta Ética da Administração Pública, bem como outros adiante especificados, nomeadamente os princípios do serviço público, da legalidade, da justiça e imparcialidade, da igualdade, da proporcionalidade da colaboração e da boa-fé, da informação e da qualidade, da lealdade, da integridade e da competência e responsabilidade.

#### **Artigo 3.º**

##### **Princípio da legalidade**

Os trabalhadores devem agir no estrito cumprimento da lei, dentro dos limites dos poderes que lhes forem confiados, assegurando o respeito pelos legítimos direitos de todos os envolvidos, interna e externamente.

#### **Artigo 4.º**

##### **Princípio do interesse público**

1. Os trabalhadores devem abster-se de utilizar as suas competências para fins que não tenham fundamento legal ou que não sejam motivados pelo interesse público.
2. Na sua atuação, os trabalhadores devem garantir que as medidas, que propõem ou adotam, são proporcionais ao objetivo em vista.
3. Tendo presente o interesse público como fim último da sua atuação, todos os trabalhadores são individualmente responsáveis pela defesa e promoção da imagem do IMT, I.P., devendo exercer a sua atividade com verdade, integridade e transparência.
4. Cada trabalhador é corresponsável por garantir que o IMT, I.P. seja uma referência positiva para os particulares, distinguindo-se pela atenção dada às suas solicitações, pela qualidade do serviço prestado, pela isenção e celeridade de resposta.

#### **Artigo 5.º**

##### **Princípio do respeito e da equidade**

1. As relações entre os trabalhadores, e destes com os particulares, devem pautar-se por respeito mútuo, urbanidade, cortesia e confiança.
2. Ninguém deverá ser discriminado em função da sua ascendência, sexo, identidade, etnia, nacionalidade ou naturalidade, religião, convicções políticas ou ideológicas, profissão ou grau académico, situação económica, condição social ou orientação sexual.
3. O disposto no número anterior aplica-se sem prejuízo do direito a atendimento prioritário para as situações previstas na lei.

#### **Artigo 6.º**

##### **Princípio da integridade**

1. Os trabalhadores devem reger-se segundo valores de honestidade pessoal e de integridade de carácter, abstendo-se de solicitar aos particulares, ou deles receber ou aceitar, para si ou para terceiro, ofertas, favores ou outros benefícios.
2. Os trabalhadores devem manter uma atitude preventiva contra a corrupção, ativa ou passiva, zelando pela boa imagem do IMT, I.P. e dos seus trabalhadores.

## **Artigo 7.º**

### **Princípio da colaboração e partilha de conhecimento**

1. A atuação de cada trabalhador deve reger-se pelo princípio da colaboração que decorre da boa-fé, prestando informações fidedignas e completas, bem como aceitando críticas e sugestões como forma de melhoria contínua do seu trabalho e da qualidade do serviço prestado pelo IMT, I.P.
2. Nas respostas a solicitações, os trabalhadores deverão responder de forma completa e rigorosa, ou encaminhar o pedido para a pessoa ou entidade que possa adequadamente dar resposta ou seguimento, caso o assunto não seja da sua competência.
3. O conhecimento acerca dos processos e matérias de intervenção do IMT, I.P. é propriedade do Instituto e, como tal, só deve ser partilhado interna e externamente, dentro dos limites de sigilo e de reserva legalmente estabelecidos.

## **Artigo 8.º**

### **Princípio da melhoria contínua**

1. Espera-se dos trabalhadores que desempenhem a sua atividade como profissionais que dedicam as suas capacidades, conhecimentos e empenho ao cumprimento zeloso das tarefas que lhes são confiadas e que prestam os serviços ou executam as suas funções procurando que o resultado da sua atividade corresponda com eficácia e eficiência ao pretendido.
2. Cada trabalhador é corresponsável pelo seu aperfeiçoamento profissional, devendo procurar informar-se, atualizar-se e obter a formação indispensável à melhor execução das tarefas que lhe forem confiadas, sem prejuízo da responsabilidade que recai sobre os dirigentes de disponibilizarem as orientações e instruções necessárias, de garantirem a formação contínua nos termos da lei, e de promoverem e incentivarem a formação e valorização profissional dos seus colaboradores, em áreas temáticas úteis ao IMT, I.P.

## **Artigo 9.º**

### **Deveres**

No exercício das suas funções, os trabalhadores do IMT devem:

1. Abster-se de qualquer ação ou omissão, exercida diretamente ou através de interposta pessoa, que possa objetivamente ser interpretada como visando beneficiar indevidamente uma terceira pessoa, singular ou coletiva;



2. Rejeitar ofertas ou qualquer uma das vantagens identificadas no artigo 15º, como contrapartida do exercício de uma ação, omissão, voto ou gozo de influência sobre a tomada de qualquer decisão pública;
3. Abster-se de usar ou de permitir que terceiros utilizem, fora de parâmetros de razoabilidade e de adequação social, bens ou recursos públicos que lhe sejam exclusivamente disponibilizados para o exercício das suas funções.

### **Capítulo III**

#### **Conflito de interesses e incompatibilidades**

##### **Artigo 10.º**

###### **Conflito de interesses**

1. O trabalhador que, no exercício da sua atividade, tenha de intervir em processos, procedimentos ou decisões que configurem um caso de impedimento, nos termos do artigo 69.º do Código do Procedimento Administrativo, deve comunicar a situação aos superiores hierárquicos e ao Conselho Diretivo, e de imediato suspender a sua atividade no procedimento até à decisão do incidente, salvo determinação em contrário de quem tenha o poder de proceder à respetiva substituição.
2. Quando ocorra circunstância pela qual se possa com razoabilidade duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão, o trabalhador deve pedir dispensa de intervir no procedimento ou ato em causa.
3. Além das situações previstas no Código do Procedimento Administrativo, consideram-se passíveis de colocar em causa a imparcialidade:
  - a. As situações que digam respeito, direta ou indiretamente, ao próprio ou a pessoa com quem esteja ligado por laços de parentesco (em linha reta ou até ao segundo grau da linha colateral) ou afinidade;
  - b. As situações nas quais seja parte interessada entidade ou organização com as quais os trabalhadores colaborem ou tenham colaborado nos últimos três anos, ainda que em regime de voluntariado ou de trabalho não remunerado.

### **Artigo 11.º**

#### **Acumulação de funções**

1. Tal como estabelecido no artigo 20º da LGTFP, as funções públicas são em regra, exercidas em regime de exclusividade.
2. Qualquer outra atividade profissional exercida pelos trabalhadores, ainda que fora do local e período normal de trabalho, remunerada ou não remunerada, carece de autorização prévia do Conselho Diretivo.
3. Conforme estipulado no artigo 22º da LGTFP, o exercício de funções públicas não pode ser acumulado com funções ou atividades privadas, com ou sem remuneração, concorrentes, similares ou conflituantes com as funções públicas. Entendendo-se como atividades concorrentes similares ou conflituantes as atividades privadas, que tenham conteúdo idêntico ao das funções públicas desempenhadas e se dirijam ao mesmo círculo de destinatários.
4. A autorização referida no número 2 (dois) deve ser solicitada segundo os moldes definidos por procedimento específico para o efeito, disponível na Intranet.

### **Artigo 12.º**

#### **Atividades docentes e de investigação**

1. Conforme estipulado no número 2 do artigo 21º da LGTFP o exercício de funções públicas remuneradas por de ser acumulado com atividades docentes ou de investigação desde que não se sobreponha em mais de um quarto ao horário inerente à função principal.
2. A participação, a título pessoal, em atividades de natureza científica ou académica, ou em quaisquer outras, que envolvam a divulgação ou publicação de dados ou documentos produzidos pelo IMT, I.P., ou que sejam sua propriedade, e que não sejam de acesso público, requer a prévia autorização do Conselho Diretivo.
3. No caso de lhe ser concedida a autorização referida no número anterior, o trabalhador deve explicitar que a sua participação é feita a título pessoal e não constitui posição oficial do IMT, I.P. sobre os temas ou assuntos abordados, bem como identificar devidamente a fonte de informação.

## **Capítulo IV**

### **Relações externas e relacionamento institucional**

#### **Artigo 13.º**

##### **Relações externas**

1. Os contactos formais ou informais com outras entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, devem refletir as orientações definidas pelo Conselho Diretivo.
2. Sempre que seja possível prever com antecedência a realização dos contactos referidos no número anterior, bem como a sua natureza e objetivo, os trabalhadores devem procurar obter antecipadamente as necessárias orientações.
3. Nas situações em que não seja possível prever com antecedência a realização dos contactos referidos no número 1, os trabalhadores devem evitar comprometer-se com opiniões ou posições institucionais que possam ser interpretadas como formais ou definitivas, devendo posteriormente solicitar, junto dos seus superiores hierárquicos, a validação das opiniões ou posições expressadas.

#### **Artigo 14.º**

##### **Relacionamento com terceiros**

1. Os trabalhadores devem relacionar-se com terceiros com equidade, isenção e imparcialidade.
2. O relacionamento com fornecedores e parceiros deve pautar-se pelos mesmos princípios éticos e padrões de conduta definidos para o relacionamento com os outros trabalhadores e com os particulares.
3. Os trabalhadores do IMT, I.P. com funções relacionadas com a aquisição de bens e serviços devem zelar para que o respetivo fornecimento se faça dentro da legalidade e que, cumulativamente, se respeitem os princípios de economia, eficiência e eficácia.

#### **Artigo 15.º**

##### **Ofertas**

1. Os trabalhadores do IMT abstêm-se de aceitar a oferta, a qualquer título, de pessoas singulares e coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras, e de pessoas coletivas públicas estrangeiras, de bens materiais, consumíveis ou duradouros, de serviços e convites ou benefícios similares.
2. Todas as ofertas que constituam ou possam ser interpretadas, pela sua recusa, como uma quebra de respeito interinstitucional, devem ser aceites em nome do Estado, sem prejuízo do dever de apresentação e registo previsto no número seguinte.
3. As ofertas recebidas nos termos do número anterior, no âmbito do exercício das suas funções, são obrigatoriamente apresentadas ao Conselho Diretivo que delas mantém um registo de acesso público.

4. O destino das ofertas sujeitas ao dever de apresentação, tendo em conta a sua natureza e relevância, é estabelecido pelo Conselho Diretivo.

#### **Artigo 16.º**

##### **Relacionamento com a comunicação social**

1. A divulgação de informação, interna ou externa, por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação social, só é permitida sob autorização e orientação do Conselho Diretivo do IMT, I.P.
2. As informações prestadas aos meios de comunicação social devem possuir carácter informativo e verdadeiro, respeitar os parâmetros culturais e éticos da comunidade e a dignidade da pessoa humana, e sempre que possível contribuir para a valorização e dignificação da imagem do IMT, I.P.

### **Capítulo V**

#### **Relações internas e disposições finais**

#### **Artigo 17.º**

##### **Relações entre trabalhadores**

1. Os trabalhadores devem pautar a sua atividade profissional pelo envolvimento e participação na missão do IMT, I.P., pela promoção e manutenção de um clima de confiança, colaborando proativamente, partilhando conhecimento e informação, bem como cultivando o espírito de equipa, sem prejuízo da observância da estrutura hierárquica.
2. Cada trabalhador deve promover um ambiente de trabalho que propicie o bem-estar e a produtividade em geral, evitando comportamentos que possam causar distração, perturbação ou desconforto passível de prejudicar o desempenho de outros trabalhadores.

#### **Artigo 18.º**

##### **Proteção e utilização dos recursos**

1. Os trabalhadores devem respeitar e proteger o património do IMT, I.P. e não utilizar bens, serviços, instalações e equipamentos para fins pessoais e privados, nem permitir a utilização abusiva dos mesmos por terceiros.
2. Os recursos devem ser utilizados de forma proporcional e compatível com os objetivos definidos, devendo os trabalhadores adotar medidas adequadas à limitação de custos e despesas, permitindo uma utilização mais eficiente dos recursos disponíveis.

## **Artigo 19.º**

### **Proteção de dados pessoais**

1. Pela natureza das atribuições do IMT, I.P., a informação que é necessária à tramitação de processos reveste-se, de natureza pessoal e/ou sigilosa, pelo que os seus trabalhadores devem garantir que são cumpridas as disposições em matéria de proteção de dados nos termos do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016.
2. No que diz respeito à informação digital, devem ser salvaguardados por todos os trabalhadores, o princípio da licitude, lealdade e transparência, o princípio do propósito limitado, o princípio da minimização dos dados, o princípio da precisão e exatidão, o princípio do limite à retenção dos dados, o princípio da segurança dos dados e o princípio da responsabilidade nos termos do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016
3. O dever de proteção de dados pessoais é extensivo a parceiros e fornecedores que efetuem tratamento de dados pessoais, pelo que os trabalhadores do IMT, I.P. com funções de gestão e segurança da informação devem assegurar-se de que estão garantidas as condições exigidas nos termos do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016.

## **Artigo 20.º**

### **Segurança, higiene e saúde no trabalho**

Todos os trabalhadores devem contribuir ativamente para a promoção de uma cultura de segurança, higiene e saúde no IMT, I.P., sem prejuízo das competências próprias do Conselho Diretivo, nessa matéria.

## **Artigo 21.º**

### **Responsabilidade social e ambiental**

1. Os trabalhadores devem procurar conhecer e, sempre que possível, aderir às atividades ou iniciativas do IMT, I.P., no âmbito da responsabilidade social e ambiental.
2. Os trabalhadores têm o direito de propor e promover atividades ou iniciativas no âmbito da responsabilidade social e ambiental, designadamente as que estejam relacionadas com a mobilidade sustentável, tais como a elaboração e gestão de planos de mobilidade internos, a utilização de modos de transporte suaves e a utilização de transportes coletivos.

## **Artigo 22.º**

### **Plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas**

1. No âmbito da sua atividade, os trabalhadores devem conhecer e pôr em prática o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas em vigor.
2. Os trabalhadores são incentivados a contribuir para a melhoria do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas do IMT, I.P., devendo, sempre que solicitado, colaborar na sua elaboração, revisão, atualização e monitorização.

#### **Artigo 23.º**

##### **Dúvidas e omissões**

Quaisquer dúvidas relacionadas com a interpretação do conteúdo do presente código ou outras surgidas perante situações não previstas ou contempladas no mesmo devem ser comunicadas superiormente e encaminhadas para o Gabinete de Auditoria Interna, com vista à melhoria e atualização deste documento.

#### **Artigo 24.º**

##### **Período de consulta e revisão**

1. O presente documento foi sujeito a consulta pública interna pelo período de uma semana, sendo, após a sua aprovação, divulgado na Intranet e no sítio da Internet do IMT, I.P., em [www.imt-ip.pt](http://www.imt-ip.pt).
2. O presente Código será revisto de três em três anos, após a sua entrada em vigor, sem prejuízo de poder ser revisto antecipadamente, no caso de tal se revelar pertinente.

#### **Artigo 25.º**

##### **Incumprimento**

1. O presente Código constitui um compromisso por parte de todos os trabalhadores para com o IMT, I.P.
2. O seu desrespeito ou incumprimento poderá dar origem a procedimentos legalmente previstos, designadamente de índole disciplinar.

---

#### **Entrada em vigor**

Este código entra em vigor no dia a seguir à sua divulgação.