Código de Ética e Conduta

Revisão: 04

Data: 19/09/2025

JFV Têxteis LDA
AV. Barreiras 119| 4750-735, Barcelos
T:.(+253 802 650)
F:.(+351) 253 802 669
Email: geral@jfv.pt

ÂMBITO E OBJETIVOS DO CÓDIGO CONDUTA E ÉTICA

O presente Código Conduta e Ética estabelece o conjunto de princípios e de valores que regem o comportamento ético profissional e a conduta a observar por todos os **Colaboradores e Dirigentes de Topo assim como todas as partes Interessadas (fornecedores, clientes, parceiros de negócio)** da JFV Têxteis, Lda.

É da responsabilidade de cada um agir em conformidade com as normas apresentadas.

O objetivo do presente código é definir, de uma forma clara e assertiva, o comportamento que a Empresa espera que todos os seus Colaboradores incluindo os Dirigentes de Topo, e restantes partes interessadas adotem, nomeadamente, nas suas relações laborais e destes para com a Empresa JFV Têxteis, Lda.

Pretende-se, assim, clarificar os princípios que orientam a atividade da Empresa e as regras de natureza ética e deontológica que devem orientar o comportamento de todos.

Promover e incentivar a adoção dos princípios de atuação e das regras comportamentais, reforçando assim, a imagem institucional que a JFV Têxteis, Lda. sempre primou, tal como, o dinamismo, seriedade, modernidade e sustentabilidade.

1. RESPONSABILIDADE E DIREITOS HUMANOS

A Empresa JFV Têxteis, Lda. cumpre a legislação laboral que vigora em Portugal, reconhecendo e respeitando os Direitos Humanos e Sociais, nacional e internacionalmente reconhecidos, primando sempre pelo imperioso cumprimento dos seus princípios e valores.

Nesta senda, é também assegurado pela Empresa que as restantes partes interessadas se rejam, também, pelo mesmo respeito pelos Direitos Humanos e Sociais fundamentais para o convívio com o próximo.

2. Discriminação e igualdade

Na Empresa não é admitido qualquer preconceito ou discriminação das pessoas, seja em razão de raça, etnia, cor, nacionalidade, origem, religião, sexo, preferência sexual, classe social, estado civil, idade, peso, altura, deficiência física ou outras características pessoais, garantindo a igualdade de oportunidades no seu seio.

A JFV Têxteis, Lda. promove, assim, a integridade e cumprimento da legislação nacional em matéria da não discriminação, instituída nacional e internacionalmente.

3. Proibição da prática de assédio

A JFV Têxteis, Lda. em nenhuma circunstância permitirá qualquer forma de assédio, abuso e violência bem como qualquer outra conduta que possa gerar situações intimidatórias, ofensivas ou hostis sobre qualquer pessoa.

Entende-se por:

Assédio moral, quando existe ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, ou em atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica visando diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho.

Assédio sexual, quando os referidos comportamentos indesejados de natureza verbal ou física, revestirem carácter sexual (convites de teor sexual, envio de mensagens de teor sexual, tentativa de contacto físico constrangedor, chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais, gestos obscenos, etc.).

Assédio racial, ocorre quando uma pessoa é submetida a condutas hostis e discriminatórias no ambiente de trabalho, motivadas por preconceitos raciais.

4. Integridade e combate à corrupção

A JFV não tolera qualquer forma de corrupção. A prática de atos de corrupção é considerada uma violação às normas e às diretrizes deste Código de Conduta.

Como prevenir:

Não aceitar ou propor a terceiros, ofertas, pagamentos ou outros benefícios que possam criar nos seus interlocutores expectativas de favorecimento nas suas relações com a empresa.

Os presentes recebidos de terceiros que excedam a mera cortesia ou um valor simbólico e comercialmente insignificante, deverão ser comunicados ao responsável hierárquico, e recusados se existir indiciadores de expectativas de obtenção de favorecimento especial por parte dos ofertantes.

5. CONFLITO DE INTERESSES

Os Colaboradores devem evitar situações suscetíveis de originar conflitos de interesse, intervindo em processos de decisão que envolvam direta ou mesmo indiretamente entidades com que colaborem ou tenham colaborado, pessoas singulares a que estejam ou estivessem estado ligados por laços de parentesco ou afinidade de qualquer natureza, bem como, laços de amizade.

Na impossibilidade de o fazerem devem comunicar às chefias respetivas a existência dessas relações.

Os Colaboradores devem abster-se de exercer quaisquer funções fora da empresa, sempre que tais atividades ponham em causa o cumprimento dos seus deveres enquanto Colaboradores da JFV Têxteis, Lda. ou em organizações cujos objetivos possam colidir ou interferir com os objetivos da empresa.

O que é um conflito de interesse?

Entende-se por conflito de interesse a situação em que o nosso interesse pessoal contrapõe-se ou pode contrapor-se ao interesse da Empresa, comprometendo a necessária objetividade ou profissionalismo no desempenho das nossas funções.

6. CONFIDENCIALIDADE E SIGILO PROFISSIONAL

Os Colaboradores da JFV Têxteis, Lda. e restantes partes interessadas, deverão adotar comportamento de confidencialidade e sigilo sobre todos os aspetos que poderão ser sensíveis e/ou ponham em causa os objetivos ou o funcionamento da empresa.

Nunca utilizando a informação a que têm acesso no exercício das suas funções, nem a utilizar para obter vantagens para si ou para terceiro;

Salvo autorização expressa nunca partilhar informação confidencial que tenha acesso no âmbito profissional, entre colaboradores ou de outras empresas;

Não utilizar contas de correio eletrónico profissional para uso pessoal ou particular, não partilhar passwords de acesso a conteúdos com informação confidencial, salvo autorização expressa;

Este comportamento deverá manter-se mesmo após cessarem as suas funções ou serviços na respetiva empresa.

7. Higiene, segurança e saúde no trabalho

A JFV Têxteis, Lda. garante um ambiente de trabalho seguro, saudável e agradável, promovendo o bem-estar dos seus colaboradores e de outras partes interessadas.

Periodicamente são avaliados os riscos, adotando medidas de controlo de forma a minimizar ou extinguir os riscos associados ao local de trabalho e ao processo produtivo, incluindo medidas de prevenção, que atua sob a forma de vigilância da saúde de todos os colaboradores.

É assegurada pela entidade o cumprimento da lei referente à higiene, segurança e saúde no trabalho.

Todos os Colaboradores e restantes partes interessadas, nas suas ações laborais, devem conhecer e cumprir com os requisitos relacionados à segurança, saúde no trabalho, bem como, a dos demais integrantes e pessoas envolvidas, diretamente ou indiretamente, nas atividades da empresa.

8. Abuso de substâncias

A JFV Têxteis, Lda. valoriza a segurança, a saúde e o bem-estar de todos os colaboradores. Portanto, é estritamente proibido o consumo, posse, distribuição e oferta de drogas nas instalações da empresa, assim como o consumo de álcool durante o horário de trabalho, sendo proibida também a entrada ou permanência, nas instalações da JFV Têxteis, Lda., de/as colaboradores/as que se apresentem com suspeitas de estar sob a influência de álcool ou drogas.

9. Mão de obra forçada e/ou infantil

A empresa não tolera, não permite, não compactua e não realiza negócios que envolvam o emprego de mão-de-obra forçada e/ou infantil.

A entidade não contrata Colaboradores com idade inferior ao permitido por lei, o mesmo deverá ser feito pelas partes interessadas.

A JFV Têxteis, Lda. compromete-se a cumprir com os requisitos legais aplicáveis e respeitar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente.

10. Sustentabilidade Ambiental

A JFV Têxteis, Lda. age em conformidade e adota práticas que promovam e permitam cumprimento com a legislação e requisitos normativos relacionados com o uso de substâncias químicas e produtos químicos utilizados nas atividades da empresa.

A JFV Têxteis, Lda., promove boas práticas de gestão eficiente de recursos ambientais, no sentido de garantir e promover uma maior sustentabilidade das atividades da empresa, adotando sempre que possível o uso de melhores técnicas, tecnologias e produtos disponíveis.

A JFV Têxteis, Lda. compromete-se com a prevenção de todos os aspetos que possam provocar poluição/impacte ambiental, estando atenta à evolução dos mercados, tendências e respondendo aos desafios, sempre que praticável, com vista à sustentabilidade.

11. Proteção de dados

A entidade compromete-se a manter em sigilo e a tratar os dados pessoais, em conformidade com a legislação aplicável (RGPD), de todos os Colaboradores e restantes partes interessadas, guardando em sítio seguro e não os divulgando ou cedendo a nenhum tipo de entidade, sendo apenas utilizados para fins aplicáveis na lei.

12. Horário de trabalho

A JFV Têxteis, Lda. age, em conformidade com a legislação nacional, convenções internacionais e contrato coletivo de trabalho, respeitando o horário de trabalho estabelecido, não sendo permitido mais de 40 horas semanais, 5 dias por semana, sendo o trabalho extra realizado em conformidade com a legislação.

13. Remuneração

A JFV Têxteis, Lda. age, em conformidade com a legislação nacional, convenções internacionais e instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, efetuando o pagamento do trabalho aos seus Colaboradores.

As condições, direitos e responsabilidades, tanto do trabalhador como da JFV Têxteis, Lda., estão definidos no "Contrato de Trabalho", que inclui a confirmação da remuneração e horário de trabalho acordados e é assinado por ambas as partes, para indicar o total acordo e compromisso.

14. Associações sindicais

A JFV Têxteis, Lda. não censura nem discrimina os seus Colaboradores devido à prática de associação sindical ou a outro tipo de organismo de defesa dos Colaboradores, sendo livres de estabelecer contactos com sindicatos e outras entidades.

15. Praticas disciplinares

A JFV Têxteis, Lda. não deve apoiar, nem se envolver em práticas de punição corporal, mental, ou coerção física e abuso mental.

As práticas disciplinares são vistas como uma prática para ajudar a melhorar o desempenho do colaborador e não como uma forma de punição. As regras disciplinares são iguais para todos os colaboradores independentemente da sua posição ou cargo dentro da organização, as sanções disciplinares devem ser aplicadas progressivamente de forma a dar uma oportunidade aos colaboradores de se reintegrarem.

Adoção de medidas de retaliação contra qualquer colaborador ou outras partes interessadas que, de boa-fé, apresentar questões ou preocupações quanto ao cumprimento deste Código sujeitará o seu autor a penalidades.

Um colaborador fica sujeito a análise disciplinar quando não cumpre com os seus deveres previstos no art.º 128.º do Código do trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as subsequentes alterações) ou desrespeitarem os preceitos deste código ou pratica condutas não aceites por ex. prestarem acusações comprovadamente falsas sobre má conduta.

As sanções disciplinares serão aplicadas de acordo com o previsto no artigo 328.º, nº1, nº2 e nº 3 do Código do Trabalho.

As sanções apresentam-se da seguinte forma:

- Repreensão (advertência verbal, mas pode ser escrita sem ficar registada em arquivos do trabalhador);

- Repreensão registada (repreensão formal, por escrito, que é arquivada no processo do trabalhador);

- Sanção pecuniária (desconto no salário);

- Perda de dias de férias:

- Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

- Despedimento sem indeminização ou compensação;

A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador. Se na empresa existir algum representante sindical ou representante dos trabalhadores, este deve participar na audiência sindical.

A empresa deve manter registos escritos dos procedimentos de investigação dos casos disciplinares e das respetivas ações tomadas.

Quaisquer factos suscetíveis de incorrer em responsabilidade criminal serão sancionadas nos termos da lei penal, sendo que, no que respeita à corrupção e infrações conexas estão tipificadas em anexo, bem como na moldura penal.

16. SUGESTÕES DE MELHORIA/QUEIXAS/RECLAMAÇÕES/DENUNCIAS

Para efeitos de submissão de sugestões de melhora/queixas/reclamações/denúncias, face ao Presente Código de Ética, a JFV Têxteis, Lda. tem os seguintes canais:

A nível interno: Os/as colaboradores/as podem fazê-lo através da 'Caixa de sugestões' existente na empresa, formulário eletrónico ou através do canal de denuncias existente no site da empresa.

As denuncias internas são tratadas de forma segura, a fim de garantir a exaustividade, integridade e conservação da denúncia, a confidencialidade da identidade ou o anonimato dos denunciantes e a confidencialidade da identidade de terceiros mencionados na denuncia, sendo impedido o acesso de pessoas não autorizadas, conforme artigo.9º da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro.

Entende-se por Denunciante, a pessoa singular que denuncie ou divulgue publicamente uma infração com fundamento em informações obtidas no âmbito da sua atividade profissional, independentemente da natureza desta atividade e do setor em que é exercida.

Ao denunciante é garantida a independência, imparcialidade, confidencialidade, proteção de dados, sigilo e ausência de conflitos de interesse no desempenho das funções.

Após receção da denúncia, será feita a confirmação de receção num prazo de 7 dias, e a informação ao denunciante, caso seja viável, dos efeitos dessa denuncia, num prazo de 3 meses.

A nível externo: As denúncias externas são apresentadas às autoridades, de acordo com as suas atribuições e competências.

17. USO E PROTEÇÃO DE BENS E SISTEMAS CORPORATIVOS

A JFV Têxteis, Lda. proporciona, bens, dispositivos, sistemas e recursos necessários, para que todos os colaboradores, possam desempenhar as suas funções.

Os colaboradores devem utilizar os recursos disponibilizados, somente para fins lícitos, relacionados com as suas tarefas profissionais, no âmbito das funções desempenhadas, nunca devem ser utilizados para fins pessoais;

As instalações, equipamentos, veículos de serviço, e outros bens confiados aos colaboradores, devem ser utilizados de forma cuidada, velando pela conservação e boa utilização;
Qualquer anomalia ou avaria detetada, deverá ser comunicada aos superiores hierárquicos, permitindo a rápida reparação, para que os mesmos se mantenham em bom estado;

Não utilizar, instalar nem descarregar nenhum software, programa, aplicação ou conteúdo cujo uso seja ilegal ou ofensivo.

18. DIVULGAÇÃO

A JFV Têxteis, Lda. compromete-se a dar conhecimento do presente código a todos os Colaboradores e restantes partes interessadas da empresa afixando-o em locais estratégicos e enviando por email para conhecimento.

Qualquer dúvida ou esclarecimento adicional é possível o contacto com os responsáveis abaixo designados, de forma a evitar situações em que todos possam colocar em risco os interesses da Empresa e/ou incumprimento deste Código.

Todos os Colaboradores e restantes partes interessadas estão, portanto, sujeitos ao dever de lealdade para com a Empresa, bem como, ao dever da confidencialidade e sigilo profissional.

19. RESPONSÁVEIS

Responsável pela Empresa: João Fernandes e Adriana Fernandes

Aprovado pela Gerência

(João Fernandes)

(Adriana Fernandes)

ANEXO – LISTA DE INFRAÇÕES

CORRUPÇÃO	Art. 372.º CP Recebimento ou oferta indevidos de vantagem	Conduta de 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. 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.
	Art. 373.º CP Corrupção Passiva	Conduta de 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 ou de que resulte a obtenção de vantagem não devida mesmo que o ato ou omissão não sejam contrários aos deveres do cargo.
	Art. 374.º CP Corrupção ativa	Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que a este não seja devida, pela prática de um ato lícito ou ilícito, com os fins indicados no n.º 1 ou no n.º 2 do artigo 373.º do Código Penal.
INFRAÇÕES CONEXAS	Art.º 375.º CP Peculato	Conduta de funcionário que: a) Ilegitimamente se apropria, 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; b) Dá de empréstimo, empenha ou, de qualquer forma, onera valores ou objetos referidos na alínea anterior
	Art.º 376.º CP Peculato de uso	Conduta de funcionário que: a) 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; b) Der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afetado, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem.

ANEXO – LISTA DE INFRAÇÕES

	Art.º 377.º CP Participação Económica em Negócio	Comportamento de funcionário que: a) 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; b) Receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, 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; c) 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.
	Art.º 379.º CP Concussão	Conduta de 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 agravado, se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante.
INFRAÇÕES CONEXAS	Art.º 381.º CP Recusa de cooperação	O funcionário que, tendo recebido requisição legal de autoridade competente para prestar a devida cooperação à administração da justiça ou a qualquer serviço público, se recusar a prestá-la, ou sem motivo legítimo a não prestar, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.
	Art.º 382.º CP Abuso de poder	Comportamento de funcionário que 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.
	Art. 363.º - CP Suborno	Comportamento de quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a prestar falso depoimento ou declaração em processo judicial, ou prestar falso testemunho, perícia, interpretação ou tradução, sem que estes venham a ser cometidos.
	Art. 369.º - CP Denegação de justiça e prevaricação	Conduta de funcionário que, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contraordenação ou disciplinar, conscientemente e contra direito, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar ato no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce. É agravado, se o facto for praticado com intenção de prejudicar ou beneficiar alguém.

ANEXO – LISTA DE INFRAÇÕES

INFRAÇÕES CONEXAS	Art.º 335 CP Tráfico de influência	Comportamento de 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.
	Artigo 217.º CP Burla	Quem, com intenção de obter para si ou para terceiro enriquecimento ilegítimo, por meio de erro ou engano sobre factos que astuciosamente provocou, determinar outrem à prática de atos que lhe causem, ou causem a outra pessoa, prejuízo patrimonial é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.
	Artigos 367.º e 368.º CP Favorecimento pessoal /favorecimento pessoal praticado por funcionário	Conduta de funcionário que, total ou parcialmente, impedir, frustrar ou iludir atividade probatória ou preventiva de autoridade competente, com intenção ou com consciência de evitar que outra pessoa, que praticou um crime, seja submetida a pena ou medida de segurança.
	Artigo 358.º CP Usurpação de funções	Quem: a) Sem para tal estar autorizado, exercer funções ou praticar actos próprios de funcionário, de comando militar ou de força de segurança pública, arrogando-se, expressa ou tacitamente, essa qualidade; b) Exercer profissão ou praticar acto próprio de uma profissão para a qual a lei exige título ou preenchimento de certas condições, arrogando-se, expressa ou tacitamente, possuí-lo ou preenchê-las, quando o não possui ou não as preenche; ou c) Continuar no exercício de funções públicas, depois de lhe ter sido oficialmente notificada demissão ou suspensão de funções.
INFRAÇÕES CONEXAS	Artigo 194.º CP Violação de correspondência ou de telecomunicações	1 - Quem, sem consentimento, abrir encomenda, carta ou qualquer outro escrito que se encontre fechado e lhe não seja dirigido, ou tomar conhecimento, por processos técnicos, do seu conteúdo, ou impedir, por qualquer modo, que seja recebido pelo destinatário, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 240 dias. 2 - Na mesma pena incorre quem, sem consentimento, se intrometer no conteúdo de telecomunicação ou dele tomar conhecimento. 3 - Quem, sem consentimento, divulgar o conteúdo de cartas, encomendas, escritos fechados, ou telecomunicações a que se referem os números anteriores, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 240 dias.
	Artigo 383.º CP Violação de segredo por funcionário	Conduta de funcionário que, sem estar devidamente autorizado, revelar segredo de que tenha tomado conhecimento ou que lhe tenha sido confiado no exercício das suas funções, ou cujo conhecimento lhe tenha sido facilitado pelo cargo que exerce, com intenção de obter, para si ou para outra pessoa, benefício, ou com a consciência de causar prejuízo ao interesse público ou a terceiros. É agravado, se o facto for praticado criando perigo para a vida ou para a integridade física de outrem ou para bens patrimoniais alheios de valor elevado

ANEXO – LISTA DE INFRAÇÕES

	Artigo 6.º da Lei do Cibercrime, aprovada pela Lei n.º 109/2009, de 15 de setembro, na versão atualizada Acesso ilegítimo	Comportamento de quem: a) Sem permissão legal ou sem para tanto estar autorizado pelo proprietário, por outro titular do direito do sistema ou de parte dele, de qualquer modo aceder a um sistema informático; b) Ilegitimamente produzir, vender, distribuir ou por qualquer outra forma disseminar ou introduzir num ou mais sistemas informáticos dispositivos, programas, um conjunto executável de instruções, um código ou outros dados informáticos destinados a produzir as ações não autorizadas descritas na alínea anterior. É agravado, se o acesso for conseguido através de violação das regras de segurança, ou pelo acesso tiver tomado conhecimento de segredo comercial ou industrial ou de dados confidenciais, protegidos por lei, ou o benefício ou vantagem patrimonial obtidos forem de valor consideravelmente elevado.
INFRAÇÕES CONEXAS	Artigo 3.º da referida Lei n.º 109/2009 Falsidade informática	Comportamento de funcionário que: a) Com intenção de provocar engano nas relações jurídicas, introduzir, modificar, apagar ou suprimir dados informáticos ou por qualquer outra forma interferir num tratamento informático de dados, produzindo dados ou documentos não genuínos, com a intenção de que estes sejam considerados ou utilizados para finalidades juridicamente relevantes como se o fossem; b) Atuando com intenção de causar prejuízo a outrem ou de obter um benefício ilegítimo, para si ou para terceiro, usar documento produzido a partir de dados informáticos que foram objeto dos atos referidos na alínea anterior ou cartão ou outro dispositivo no qual se encontrem registados ou incorporados os dados que permitam o acesso a sistema ou meio de pagamento, a sistema de comunicações ou a serviço de acesso condicionado.
	Artigo 48.º da referida Lei n.º 58/2019 Desvio de dados	Conduta de quem copiar, subtrair, ceder ou transferir, a título oneroso ou gratuito, dados pessoais sem previsão legal ou consentimento, independentemente da finalidade prosseguida. É agravada, quando se trata de categorias especiais de dados pessoais, ou se for conseguido através de violação de regras técnicas de segurança, ou tiver proporcionado ao agente ou a terceiros benefício ou vantagem patrimonial.
	Artigo 50.º da referida Lei n.º 58/2019 Inserção de dados falsos	Conduta de quem inserir ou facilitar a inserção de dados pessoais falsos, com a intenção de obter vantagem indevida para si ou para terceiro, ou para causar prejuízo.

	Artigo 46.º da referida Lei n.º 58/2019 Utilização de dados de forma incompatível com a finalidade da recolha	Conduta de quem utilizar dados pessoais de forma incompatível com a finalidade determinante da recolha.
	Artigo 49.º da referida Lei n.º 58/2019 Viciação ou destruição de dados	Conduta de quem, sem a devida autorização ou justificação, apagar, destruir, danificar, ocultar, suprimir ou modificar dados pessoais, tornando-os inutilizáveis ou afetando o seu potencial de utilização.
	Artigo 51.º da referida Lei n.º 58/2019 Violação do dever de sigilo	Conduta de funcionário que, obrigado a sigilo profissional nos termos da lei, sem justa causa e sem o devido consentimento, revelar ou divulgar no todo ou em parte dados pessoais.

CP- Código Penal

JFV Têxteis LDA
AV. Barreiras 119| 4750-735, Barcelos
T:.(+253 802 650)
F:.(+351) 253 802 669
Email: geral@jfv.pt