

Ethikkodex der Deutsch-Portugiesischen Industrie- und Handelskammer (AHK Portugal)

Präambel

Die Deutsch-Portugiesische Industrie- und Handelskammer und die zu ihr gehörenden Tochterunternehmen, fortan nur AHK Portugal genannt, vertreten die Interessen ihrer Mitglieder im Sinne der deutsch-portugiesischen Wirtschaft gegenüber Politik, Verwaltung, Partnern und Öffentlichkeit und fördern die Handels- und Wirtschaftsbeziehungen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und Portugal.

Die Grundsätze dieses Ethikkodex bilden die Grundlage für Ansehen und Stellung der AHK Portugal bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben, sei es als Interessenvertreterin der Mitglieder, der deutschen Außenwirtschaftsförderung, als Dienstleisterin, Geschäftspartnerin oder Arbeitgeberin. Die Ehrenamtsmitglieder, das geschäftsführende Vorstandsmitglied, die Mitarbeiter/-innen der AHK Portugal und die Mitglieder sind angehalten, sich an die Grundsätze und Werte dieses Ethikkodex in ihren Verantwortungsbereichen zu halten, um zur nachhaltigen Entwicklung der AHK beizutragen.

Dieser Ethikkodex wird durch den Verhaltenskodex der AHK Portugal, der die hier definierten Grundsätze, insbesondere im Bereich der Korruptionsbekämpfung und des internen Meldekanals, ergänzt und konkretisiert.

Integrität

Verantwortung für das Ansehen der AHK

Die AHK Portugal betreibt ihre Geschäfte im Einklang mit den geltenden Gesetzen, der AHK-

Código de Ética da Câmara de Comércio e Indústria Luso-Alemã (CCILA)

Preâmbulo

A CCILA e as suas subsidiárias, doravante referidas como CCILA, representam os interesses dos seus sócios no sentido da economia luso-alemã face à política, administração, parceiros e público em geral, e promovem as relações comerciais e económicas entre a República Federal da Alemanha e Portugal.

Os princípios do presente Código de Ética constituem a base da reputação e da posição da CCILA no desempenho das suas tarefas, seja como representante dos interesses dos sócios, da promoção do comércio externo alemão, como prestador de serviços, parceiro comercial ou empregador. Os membros honorários dos corpos sociais, o diretor executivo, os trabalhadores e as trabalhadoras da CCILA e os sócios deverão aderir aos princípios e valores do presente código de ética nas suas áreas de responsabilidade, a fim de contribuir para o desenvolvimento sustentável da CCILA.

O presente Código de Ética é concretizado e complementado pelo Código de Conduta da CCILA, que operacionaliza os princípios aqui definidos, nomeadamente nas matérias de prevenção da corrupção e canal de denúncias.

Integridade

Responsabilidade pela reputação da CCILA

A CCILA conduz os seus negócios de acordo com as leis aplicáveis, os seus estatutos e as políticas

Satzung und den internen Richtlinien. Die Ehrenamtsmitglieder, das geschäftsführende Vorstandsmitglied und die Mitarbeiter/-innen verpflichten sich zu gesetzeskonformem, verantwortungsvollem und integrem Verhalten.

Entscheidungen werden nach objektiven und fairen Kriterien, politisch neutral und unabhängig von Einzelinteressen getroffen.

Geschäftsethik

Anti-Korruptionspolitik und politische Neutralität

Die Mitarbeiter/-innen der AHK Portugal führen die ihnen anvertrauten Aufgaben stets mit Effizienz, Professionalität und Verantwortungsbewusstsein aus.

Gemäß der Satzung der AHK Portugal ist diese zur politischen Neutralität verpflichtet. Von den Mitarbeitern/-innen wird erwartet, dass sie dies bei ihren jeweiligen Tätigkeiten und Meinungen sowie bei der Erfüllung ihrer Aufgaben berücksichtigen.

Die AHK Portugal lehnt jegliches Verhalten ab, das Korruption und begleitende Verstöße, das Annehmen oder Anbieten eines ungerechtfertigten Vorteils oder die Zahlung oder Annahme von Vorteilen beinhaltet, die diesem Verhaltenskodex zuwiderlaufen.

Zur Umsetzung dieses Grundsatzes gelten die Bestimmungen der Allgemeinen Regelungen zur Korruptionsbekämpfung sowie sonstige relevante Vorschriften. Die AHK Portugal verfolgt eine „Null-Toleranz-Politik“ hinsichtlich Korruption, Geldwäsche und damit einhergehenden Verstößen, wie ausführlich im Verhaltenskodex beschrieben.

Verhalten gegenüber Politik, Öffentlichkeit, Geschäftspartnern und Dritten

internas. Os membros honorários dos corpos sociais, o diretor executivo e as trabalhadoras e os trabalhadores comprometem-se a uma conduta de acordo com a lei, de forma responsável e com integridade.

As decisões são tomadas segundo critérios objetivos e justos, politicamente neutros e independentes de interesses individuais.

Ética comercial

Política Anticorrupção e Neutralidade Política

Os trabalhadores e as trabalhadoras da CCILA cumprem sempre com zelo, eficiência, profissionalismo e responsabilidade as funções que lhes foram confiadas.

De acordo com os estatutos da CCILA, a CCILA é obrigada à neutralidade política. Espera-se das trabalhadoras e dos trabalhadores que levem isso em consideração nas suas atividades e opiniões particulares, e no exercício das suas funções.

A CCILA opõe-se de forma veemente a qualquer comportamento que integre a prática de atos de corrupção e infrações conexas, recebimento ou oferta indevidos de vantagem ou pagamento ou recebimento de quaisquer benefícios contrários ao presente Código de Ética.

Para efeitos de concretização deste princípio, aplicam-se as disposições do Regime Geral de Prevenção da Corrupção e demais legislação relevante. A CCILA adota uma política de tolerância zero relativamente à corrupção, ao branqueamento de capitais e às infrações conexas, tal como descrito em pormenor no Código de Conduta.

Conduta para com a política, o público, os parceiros comerciais e terceiros

Die AHK Portugal bekennt sich zu den Regeln eines fairen Wettbewerbs. Die Auswahl der Lieferanten erfolgt auf unparteiische und transparente Weise sowie auf der Grundlage objektiver Kriterien.

Die AHK Portugal arbeitet mit allen ihren Lieferanten und Partnern fair und unter voller Einhaltung der vereinbarten Vertragsbedingungen zusammen und erwartet von ihnen das gleiche Verhalten.

Die AHK Portugal wählt ihre Geschäftspartner aus und versucht, Beziehungen zu Unternehmen aufzubauen, die den gleichen Rahmen ethischer Grundsätze haben.

Interessenkonflikte

Trennung von Kammer- und persönlichen Interessen

Finanzielle und materielle Ressourcen, Dienstleistungen und vertrauliche Informationen dürfen nicht dazu verwendet werden, sich oder Dritten Vorteile irgendeiner Art zu verschaffen.

Ein bestehender oder möglicher Interessenkonflikt muss von dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin unverzüglich dem Vorgesetzten, bei dessen Abwesenheit den für die Einhaltung der Vorschriften Verantwortlichen, gemeldet werden, der gemeinsam mit dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin versucht, eine Lösung zu finden, die den Interessenkonflikt auflöst. Sofern solche Situationen nicht gelöst sind oder sofern die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter der Auffassung ist, dass die Voraussetzungen für die Kommunikation über diese genannten internen Mittel nicht vorliegen, hat diese / dieser solche über den internen Meldekanal, gemäß den Bestimmungen des Verhaltenskodex und der Allgemeinen Regelung zur Korruptionsbekämpfung, zu melden.

Persönliche Vorteile oder Versuche persönlicher Vorteile durch Mitglieder/Kunden müssen

A CCILA está vinculada às regras da concorrência leal. A seleção de fornecedores é realizada de forma imparcial e transparente, com base em critérios objetivos.

A CCILA opera de forma leal, em pleno respeito das condições contratuais acordadas, com todos os seus fornecedores e parceiros e espera o mesmo comportamento da parte destes.

A CCILA seleciona os seus parceiros de negócio, procurando relacionar-se com entidades que partilhem o mesmo quadro de princípios éticos seguidos pela CCILA.

Conflitos de interesses

Separação entre interesses da CCILA e interesses pessoais

Os recursos financeiros e materiais, os serviços e as informações confidenciais não podem ser utilizados para obter vantagens de qualquer tipo para si próprio ou para terceiros.

Qualquer conflito de interesse existente ou que possa surgir deve ser comunicado de imediato pelo trabalhador ou pela trabalhadora ao superior hierárquico, ou, na sua ausência, ao responsável pelo cumprimento normativo, que em conjunto com a trabalhadora ou o trabalhador irá tentar encontrar uma solução que resolva o conflito de interesses. Sempre que tais situações não se encontrem resolvidas, ou quando a trabalhadora ou o trabalhador entenda que não existem condições para a sua comunicação pelos meios internos referidos, deverá reportá-las através do canal de denúncias interno, nos termos previstos no Código de Conduta e no Regime Geral de Prevenção da Corrupção.

Benefícios pessoais ou tentativas de benefícios pessoais por parte de sócios/clientes devem ser



<p>unverzüglich dem CEO oder Präsidenten der AHK Portugal mitgeteilt werden.</p>	<p>comunicados de imediato ao Diretor Executivo ou Presidente da CCILA.</p>
<p>Geschenke, Einladungen und sonstige Zuwendungen</p> <p>Das Vorgehen bei Geschenken muss strengen ethischen Grundsätzen entsprechen.</p> <p>Die besonderen Bedingungen der Annahme sowie Meldung von Geschenken finden sich im Verhaltenskodex.</p>	<p>Presentes, convites e outros benefícios</p> <p>O tratamento de ofertas deve obedecer a princípios éticos rigorosos.</p> <p>As condições específicas de aceitação e reporte de ofertas encontram-se previstas no Código de Conduta.</p>
<p>Identität</p> <p>Das geschäftsführende Vorstandsmitglied, die Mitarbeiter/-innen, die Ehrenamtsmitglieder und die Mitglieder der AHK Portugal sind verpflichtet, deutlich erkennen zu lassen, wenn sie in eigenem Namen oder im Namen der AHK Portugal auftreten.</p> <p>Für Letzteres müssen sie ausdrücklich berechtigt sein. Das Kammerlogo, die Marken, das Briefpapier und Visitenkarten der AHK Portugal dürfen nur für offizielle Kammerzwecke verwendet werden.</p>	<p>Identidade</p> <p>O diretor executivo, os restantes membros dos corpos sociais, os trabalhadores e as trabalhadoras e os sócios da CCILA são obrigados a indicar claramente se estão a atuar em seu próprio nome ou em nome da CCILA.</p> <p>A atuação em nome da CCILA requer autorização expressa. O logótipo, as marcas registadas, o papel de carta e os cartões de visita da CCILA só podem ser utilizados para fins oficiais da CCILA.</p>
<p>Nebentätigkeit, Mandate, Beteiligungen</p> <p>Nimmt das geschäftsführende Vorstandsmitglied, ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin oder ein Ehrenamtsmitglied eine externe Tätigkeit, ein Mandat oder eine geschäftliche Beteiligung an, dürfen hierdurch die Interessen der AHK Portugal nicht beeinträchtigt werden.</p>	<p>Atividades paralelas, mandatos, participações</p> <p>Caso o diretor executivo, uma trabalhadora ou um trabalhador ou um membro honorário dos corpos sociais aceitar uma atividade secundária, um mandato ou uma participação comercial, os interesses da CCILA não deverão por esse facto ser prejudicados.</p>
<p>Wettbewerbsregeln</p> <p>Die AHK Portugal steht für einen fairen und transparenten Wettbewerb. Daher ist die strikte Einhaltung der Wettbewerbsvorschriften zentraler und fester Bestandteil der Gremienarbeit in der AHK Portugal. Die Mitarbeiter/-innen der AHK Portugal, der Vorstand und die Teilnehmer an Arbeitsgruppen</p>	<p>Regras de Concorrência</p> <p>A CCILA defende uma concorrência justa e transparente. Por conseguinte, o cumprimento rigoroso das normas da concorrência é uma parte central e integrante do trabalho dos órgãos da CCILA. O pessoal da CCILA, o Conselho Diretor e participantes de grupos de trabalho não</p>

werden sich nicht an Diskussionen und Aktivitäten beteiligen, die das anwendbare Wettbewerbsrecht verletzen könnten, unter anderem bei den von der AHK Portugal organisierten Arbeitsgruppen oder bei den Aktivitäten, die die Mitglieder der AHK Portugal zusammenbringen.

Datenschutz, Datensicherheit, Vertraulichkeit

Schutz vertraulicher Informationen

Die AHK Portugal ist im Rahmen der gesetzlichen und internen Regelungen zur Vertraulichkeit aller in ihrem Besitz befindlichen Informationen und Daten verpflichtet. Sie nimmt diese Verantwortung unter besonderer Beachtung des Datenschutzes, der Geschäftsgeheimnisse und sonstiger betrieblicher Belange wahr.

Die Mitarbeiter/-innen sind verpflichtet, während der Erfüllung des Arbeitsvertrags und nach dessen Beendigung absolute Vertraulichkeit zu wahren und weder direkt noch indirekt aus den Kenntnissen und Informationen, zu denen sie bei der Erfüllung ihrer Aufgaben Zugang haben, einen Vorteil zu ziehen, der der AHK Portugal oder ihren Mitgliedern und Kunden irgendeinen Schaden zufügt.

Die Verschwiegenheitspflicht umfasst alle Kenntnisse, die in Bezug auf die Geschäfte, die Organisation und die Tätigkeit der AHK Portugal und ihrer Mitglieder und Kunden erlangt wurden, sowie technische Kenntnisse, Verfahren und Informationen, zu denen ein begrenzter Personenkreis Zugang hat und die nicht an die Allgemeinheit weitergegeben werden dürfen.

Umgang mit Finanzen und Vermögenswerten

Die AHK Portugal geht sparsam und wirtschaftlich mit ihren Mitteln um. Die Mittel werden ausschließlich für die vorgesehenen AHK-

participarão em qualquer discussão ou atividade que possa violar a lei de concorrência aplicável, incluindo nos grupos de trabalho organizados pela CCILA ou nas atividades que reúnem os sócios da CCILA.

Proteção de dados, Segurança de Dados, Confidencialidade

Proteção de informações confidenciais

A CCILA está vinculada à confidencialidade de todas as informações e dados na sua posse no quadro das normas legais e internas. A CCILA cumpre esta responsabilidade em particular no que respeita à proteção de dados, segredos comerciais e outras questões operacionais.

Os trabalhadores e as trabalhadoras devem, durante a execução do contrato de trabalho e após a sua cessação, manter total confidencialidade e não tirar partido, direta ou indiretamente, dos conhecimentos e informações a que tenham acesso no exercício das suas funções, que possam causar qualquer dano à CCILA ou aos seus sócios e clientes.

O dever de confidencialidade compreende todos os conhecimentos obtidos ao nível dos negócios, da organização e atividade da CCILA e dos seus sócios e clientes, além dos conhecimentos técnicos, procedimentos e informações, a que têm acesso um círculo restrito de pessoas e que não devem ser divulgados à generalidade das pessoas.

Gestão de recursos financeiros e património

A CCILA gere os seus recursos de forma eficiente e parcimoniosa. Os recursos são utilizados de forma

Aufgabenstellungen verantwortungsbewusst eingesetzt und genutzt.

Verantwortung für die Umwelt und Nachhaltigkeit

Das Thema der Nachhaltigkeit hat für die AHK Portugal höchste Priorität.

Die AHK Portugal verpflichtet sich zum sorgfältigen Umgang mit Materialien und Ressourcen und zur stetigen Weiterentwicklung eines nachhaltigen Gebrauchs dieser Ressourcen.

Verhalten untereinander

Die Beziehungen zwischen Vorgesetzten, Kollegen/-innen und Mitarbeiter/-innen sowie Mitgliedern der leitenden Organe sollen von Professionalität, gegenseitigem Respekt, Wertschätzung und Toleranz geleitet werden. Die AHK Portugal setzt sich für die Gleichbehandlung der Geschlechter ein.

Die AHK Portugal respektiert und schützt die Würde ihrer Mitarbeiter/-innen. Dazu gehört die Schaffung eines professionellen Arbeitsumfelds unabhängig von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Behinderung, Religion, Weltanschauung, Alter oder sexueller Identität. Führungskräfte nehmen ihre Vorbildfunktion wahr. Sie fördern im gegenseitigen Vertrauen Eigeninitiative und Verantwortlichkeit ihrer Mitarbeiter/-innen. Entwicklung und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/-innen sind für die AHK Portugal selbstverständlich.

Zwischen den Mitarbeiter/-innen ist gegenseitiger Respekt zu zeigen und ein integratives Arbeitsumfeld zu fördern. Das Recht auf Privatsphäre muss respektiert werden.

Die AHK Portugal gewährleistet ihren Mitarbeiter/-innen ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld und -bedingungen und verbietet

responsável e exclusivamente para as tarefas previstas da CCILA.

Responsabilidade Ambiental e Sustentabilidade

A questão da sustentabilidade é uma prioridade máxima para a CCILA.

A CCILA compromete-se a um tratamento e utilização cuidadosos de materiais e recursos e ao desenvolvimento contínuo da utilização sustentável destes recursos.

Relacionamento pessoal

As relações entre superiores, colegas e trabalhadoras e trabalhadores, bem como entre membros dos corpos sociais, devem ser orientadas pelo profissionalismo, respeito mútuo, valorização e tolerância. A CCILA empenha-se na igualdade de tratamento entre os sexos.

A CCILA respeita e protege a dignidade dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras. Isto inclui a criação de um ambiente de trabalho profissional independentemente da origem étnica, género, deficiência, religião, visão do mundo, idade ou orientação sexual. Os diretores devem ser um modelo a seguir, promovendo a iniciativa e a responsabilidade entre o seu grupo de trabalho, num espírito de confiança mútua. O desenvolvimento e formação das suas trabalhadoras e dos seus trabalhadores é uma questão essencial para a CCILA.

Deve ser demonstrado respeito mútuo entre trabalhadores e trabalhadoras e deve promover-se um ambiente de trabalho integrativo. O direito à reserva da intimidade da vida privada deve ser respeitado.

A CCILA assegura às suas trabalhadoras e aos seus trabalhadores um ambiente e condições de

alle Formen der Belästigung. Die AHK Portugal hat einen Verhaltenskodex zur Vorbeugung und Bekämpfung von Belästigung am Arbeitsplatz verabschiedet, der allen Mitarbeiter/-innen zugänglich gemacht wird.

Abschließende Regelungen

Umsetzung

Es ist Aufgabe des geschäftsführenden Vorstandsmitglieds und des Vorstands, den AHK-Ethikkodex in angemessener Form umzusetzen und weiterzuentwickeln.

Die Ehrenamtsmitglieder sowie die Mitarbeiter/-innen werden über die Regelungen dieses Ethikkodex informiert. Vorstand, geschäftsführendes Vorstandsmitglied und die Führungskräfte sind für die Einhaltung in ihrem jeweiligen Bereich verantwortlich.

Meldungen

Alle Mitarbeiter/-innen sowie das geschäftsführende Vorstandsmitglied, die Ehrenamtsmitglieder, die Mitglieder, sowie sonstige Dritte haben das Recht, Zweifel oder mögliche Verstöße gegen diesen Ethikkodex anzuzeigen. Dies kann gegenüber dem Vorgesetzten, der Geschäftsführung oder dem Vorstand geschehen.

Vorstand oder Geschäftsführung gehen jedem dieser Hinweise in angemessener Weise nach und ergreifen gegebenenfalls entsprechende Maßnahmen.

Die AHK Portugal stellt einen internen Meldekanal nach den Bestimmungen des Gesetzes für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen, die Verstöße melden, gemäß den Vorschriften des Verhaltenskodex zur Verfügung. Unregelmäßigkeiten können über diesen Kanal gemeldet werden, wobei Vertraulichkeit und Schutz vor Benachteiligung gewährleistet ist.

trabalho seguros e saudáveis, proibindo quaisquer formas de assédio. A CCILA adotou um código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, colocado à disposição de todos os seus trabalhadores e suas trabalhadoras.

Disposições finais

Implementação

É da responsabilidade do Diretor Executivo e do Conselho Diretor implementar e desenvolver o Código de Ética da CCCILA de uma forma apropriada.

Os membros honorários dos corpos sociais, bem como os trabalhadores e as trabalhadoras, devem ser informados sobre as normas do presente Código de Ética. O Conselho Diretor, o Diretor Executivo e os diretores de departamento são responsáveis pelo cumprimento nas suas respetivas áreas.

Comunicações

Todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores, diretor executivo, membros honorários dos corpos sociais, sócios, bem como outros terceiros, têm o direito de comunicar dúvidas ou possíveis violações do presente código de ética. Isto pode ser feito relativamente ao superior hierárquico, à gerência ou ao Conselho Diretor.

O Conselho Diretor ou a Gerência devem acompanhar cada uma destas indicações de forma adequada e tomar as medidas convenientes, se necessário.

A CCILA dispõe de um canal de denúncias interno nos termos do Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações, conforme regulamentado no Código de Conduta. As comunicações de irregularidades podem ser feitas através deste canal, sendo assegurada confidencialidade e proteção contra retaliação.

Nichteinhaltung

Die Nichteinhaltung der Bestimmungen dieses Verhaltenskodex durch Mitarbeiter/-innen und Mitglieder der Organe und Vertragspartner der AHK Portugal kann bei Vorliegen der entsprechenden gesetzlichen Voraussetzungen disziplinarische oder strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Die Verletzung der in diesem Verhaltenskodex dargelegten Pflichten kann unbeschadet anderer rechtlicher Folgen eine strafrechtliche Verantwortung im Zusammenhang mit Korruption und damit verbundenen Straftaten nach sich ziehen. Korruptionsdelikte und damit zusammenhängende Straftaten werden je nach Rechtsordnung mit Geldstrafen und/oder Freiheitsstrafen von bis zu 8 Jahren geahndet, vorbehaltlich einer Verschärfung. Zu diesen Straftaten gehören insbesondere die Bestechung, die Annahme oder das Anbieten eines ungerechtfertigten Vorteils, die passive Bestechung, die aktive Bestechung, die Unterschlagung, die Veruntreuung, die wirtschaftliche Beteiligung an Geschäften, die Erpressung, der Machtmissbrauch oder die Verletzung des Dienstgeheimnisses durch einen Mitarbeiter.

Nach dem Arbeitsgesetzbuch sind folgende disziplinarische Sanktionen vorgesehen:

- a) Rüge;
- b) protokollierte Rüge;
- c) Finanzielle Sanktionierung;
- d) Verlust von Urlaubstagen;
- e) Suspendierung von der Arbeit mit Verlust von Gehalt und Betriebszugehörigkeit;
- f) Entlassung ohne Entschädigung oder Abfindung.

Es kann auch eine verwaltungsrechtliche oder zivilrechtliche Haftung bestehen.

Incumprimento

O incumprimento pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras, membros dos órgãos sociais e demais parceiros da CCILA, do disposto no presente Código de Conduta poderá, verificados que sejam os respetivos pressupostos legais, dar origem a responsabilidade disciplinar ou criminal.

A violação dos deveres previstos no presente Código de Conduta, sem prejuízo de outras consequências legais, é suscetível de gerar responsabilidade criminal associada a atos de corrupção e infrações conexas. Os crimes de corrupção e infrações conexas são puníveis, consoante o enquadramento legal, com penas de multa e/ou com penas de prisão até 8 anos, suscetível de agravação. Em causa poderão estar, nomeadamente, os crimes de tráfico de influência, suborno, recebimento ou oferta indevidos de vantagem, corrupção passiva, corrupção ativa, peculato, peculato de uso, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder ou violação de segredo por funcionário.

Nos termos do Código do Trabalho, estão previstas as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

Poderá ainda haver lugar a responsabilidade contraordenacional ou civil.