

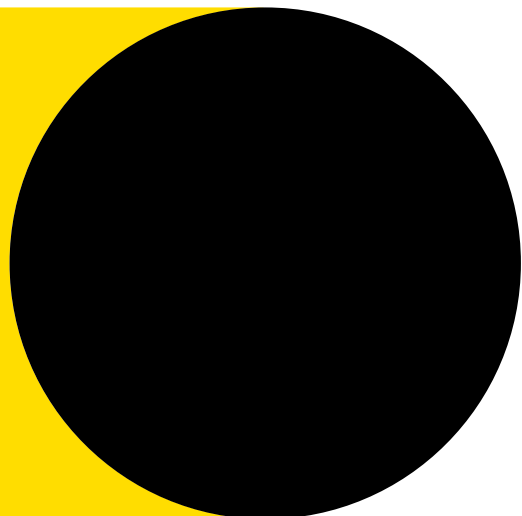
transportes ● — ●
metropolitanos
de ● — ● lisboa



CÓDIGO DE CONDUTA DA TML

Versão 2.0/2023

29.05.2023



Identificação do Documento

Propriedade	Valor		
Número e Versão	2.0/2023		
Entrada em vigor	30-05-2023		
Assunto	Código de Conduta		
Normativos relacionados	Norma (N.º e Versão)	Data Emissão	Departamento Responsável
	NI n.º 1/2021	27-05-2021	DSS - RH
	NI n.º 3/2021	28-09-2021	DSS - RH
Estado	Aprovado		

Histórico de Versões

Versão	Data	Autor(es)	Modificações
1.0	2022-05-30	DSS	Versão inicial
2.0	2023-05-29	DJR	Alterações aos artigos 2.º, 4.º, 6.º, 13.º e 17.º

Código de Conduta	Data	29/05/2023
	Versão	2.0/2023
	Página	1/39

Índice

I. PREÂMBULO	4
II. OBJETO E ÂMBITO	7
Artigo 1.º - Objeto	7
Artigo 2.º - Âmbito	7
Artigo 3.º - Objetivos	8
III. VALORES E PRINCÍPIOS DE ATUAÇÃO	8
Artigo 4.º - Valores e Princípios	8
Artigo 5.º - Responsabilidade Social e Ambiental	10
Artigo 6.º - Independência de Interesses	11
Artigo 7.º - Igualdade e Não Discriminação	11
Artigo 8.º - Assédio no Trabalho	12
Artigo 9.º - Sigilo Profissional, Informação Privilegiada e Proteção De Dados Pessoais	12
IV. NORMAS DE CONDUTA PROFISSIONAL	13
Artigo 10.º - Normas gerais	13
Artigo 11.º - Relacionamento Interno	14
Artigo 12.º - Relacionamento Externo	14
Artigo 13.º - Proibição e Aceitação de Vantagens	15
Artigo 14.º - Conflito de Interesses	16
Artigo 15.º - Acumulação de Funções	17
V. CONSIDERAÇÕES FINAIS	18
Artigo 16.º Sistema de controlo interno	18
Artigo 17.º - Incumprimento	19
Artigo 18.º - Publicitação	20
Artigo 19.º - Entrada em Vigor	21
VI. ANEXOS.....	22

Código de Conduta	Data	29/05/2023
	Versão	2.0/2023
	Página	2/39

● ●

● ●

ANEXO 1 - Declaração de Conhecimento e de Compromisso 22

ANEXO 2 - Declaração de Impedimento 23

ANEXO 3 - Normas penais referidas no n.º 1 do Artigo 17.º do presente Código
..... 25



Código de Conduta	Data	29/05/2023
	Versão	2.0/2023
	Página	3/39

I. PREÂMBULO

A TML – Transportes Metropolitanos de Lisboa, E.M.T., S.A. (“TML”) é uma pessoa coletiva de direito privado sob a forma de sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos, de responsabilidade limitada, constituída com efeitos a 17 de fevereiro de 2021 pela AML, sua única acionista, integrada no setor empresarial local, com natureza de empresa metropolitana de mobilidade e transportes, regendo-se pelo disposto no Decreto-Lei n.º 121/2019, de 22 de agosto, nos respetivos Estatutos e, subsidiariamente, pela Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, que aprovou o regime jurídico da atividade empresarial local e das participações locais, pela lei comercial e pelo regime jurídico do setor público empresarial, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, na redação atual.

A TML tem jurisdição no território dos municípios abrangidos pela AML, sem prejuízo da possibilidade da prossecução conjunta de atividades com as autoridades de transportes e operadores dos territórios confinantes, nos termos do Regime Jurídico do Serviço Público de Transporte de Passageiros, aprovado pela Lei n.º 52/2015, de 9 de junho (“RJSPTP”). A TML pode ainda, no âmbito da sua atividade e mediante autorização do órgão titular da função acionista, constituir ou participar no capital social de quaisquer outras sociedades, e pode participar em associações, agrupamentos complementares de empresas, agrupamentos europeus de interesse económico, consórcios e associações, desde que as participações em causa tenham uma relação de afinidade funcional com o seu objeto.

A TML visa a prossecução de competências próprias e delegadas pela AML nos domínios da mobilidade e transportes, designadamente das competências de autoridade de transportes relativamente aos serviços públicos de transporte de

Código de Conduta	Data	29/05/2023
	Versão	2.0/2023
	Página	4/39

passageiros explorados na área metropolitana, incluindo no que se refere à exploração do serviço público de transporte de passageiros, bem como competências conexas na área da mobilidade e transporte, incluindo a prestação de serviços de interesse geral no âmbito do desenvolvimento, gestão e exploração de estacionamento e soluções de mobilidade urbana. No âmbito do desenvolvimento das suas atividades, compete à TML, entre outras atividades: disponibilizar uma plataforma tecnológica de bilhética comum a todos os operadores do serviço público de transporte de passageiros no âmbito da área metropolitana de Lisboa; emitir e gerir os cartões de suporte à bilhética e a respetiva base de clientes; realizar o tratamento da informação dos sistemas de bilhética interoperável; gerir o financiamento dos sistemas de bilhética interoperável e dos pagamentos aos operadores de transportes das compensações devidas pelo cumprimento de obrigações de serviço público, definidos no âmbito do sistema tarifário; desenvolver uma plataforma integradora dos serviços e sistemas inteligentes de transportes com vista a promover as soluções numa ótica da mobilidade como um serviço, potenciando a criação e disponibilização aos utentes de uma conta da mobilidade; assegurar a adaptação contínua do sistema de bilhética às novas necessidades; gerir processos administrativos no âmbito das competências que lhes sejam atribuídas; apoiar a AML na organização, planeamento, desenvolvimento e articulação das redes e linhas do serviço público de transporte de passageiros, bem como dos equipamentos e infraestruturas a ele dedicados; apoiar a AML na implementação e operacionalização de serviços de transportes flexíveis, através da adoção de instrumentos de planeamento, organização e gestão destes serviços; apoiar a AML na definição, promoção e execução de investimentos nas redes, equipamentos e infraestruturas dedicados ao serviço público de transporte de passageiros; apoiar a AML na definição dos regimes tarifários; apoiar a AML no desenvolvimento e adoção de instrumentos de planeamento de mobilidade e

Código de Conduta

Data	29/05/2023
Versão	2.0/2023
Página	5/39

transportes; apoiar a AML no desenvolvimento e implementação de medidas e políticas de mobilidade e transportes; desenvolver as ferramentas e mecanismos para a recolha e tratamento de informação sobre mobilidade e transportes, tendo em vista a promoção de um observatório da mobilidade e transportes; desenvolver ferramentas e mecanismos de suporte à gestão administrativa de processos que lhes sejam atribuídos na área da mobilidade; desenvolver e promover iniciativas de incentivo à mobilidade sustentável.

Enquanto serviço de interesse público geral, a prossecução da missão da TML exige que a mesma seja pautada pelo rigor e transparência, conferindo a todos os que nela trabalham ou que com ela se relacionam, uma responsabilidade acrescida no que respeita à sua conduta e ao seu desempenho.

Neste contexto, o presente Código de Conduta estabelece as linhas de orientação em matéria de ética profissional a observar por todos(as) os(as) trabalhadores(as) da TML nos seus relacionamentos, quer internos, quer externos, e consagra os princípios de atuação e as normas de conduta que devem ser observados no exercício da sua atividade.

O presente Código de Conduta é elaborado em cumprimento do disposto nos artigos 19.º n.º 1 e 25.º n.º 6, aplicáveis por força do artigo 3.º, n.º 1 alínea c), todos da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, na sua redação vigente, que aprova o regime do exercício de funções por titulares de cargos políticos e altos cargos públicos e no artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção e estabelece o regime geral de prevenção da corrupção.

Código de Conduta

Data	29/05/2023
Versão	2.0/2023
Página	6/39

II. OBJETO E ÂMBITO

Artigo 1.º - Objeto

1. O presente Código de Conduta (“Código”), consagra os valores, princípios de atuação e normas de conduta profissional que devem pautar a atuação e o relacionamento pessoal e profissional de todos(as) os(as) trabalhadores(as) em exercício de funções na TML – Transportes Metropolitanos de Lisboa, E.M.T., S.A. (“TML”), sem prejuízo da observância de outros deveres que lhes sejam legalmente impostos.
2. O Código corporiza o compromisso da TML com uma conduta ética e deontológica no exercício da sua atividade.

Artigo 2.º - Âmbito

1. O presente Código aplica-se a todos os membros dos órgãos sociais da TML, aos(às) seus(suas) trabalhadores(as) e estagiários(as), a título permanente ou ocasional, independentemente do seu vínculo jurídico.
2. Aos(Às) trabalhadores(as) da TML, no momento da admissão e sempre que se verifiquem alterações ao presente Código, é solicitada a assinatura da Declaração de Conhecimento e de Compromisso¹, que atesta a tomada de conhecimento do seu conteúdo e o compromisso quanto aos princípios e critérios orientadores nele definidos.

¹ Vide Anexo 1

Código de Conduta	Data	29/05/2023
	Versão	2.0/2023
	Página	7/39

- 3. A aplicação do presente Código e a sua observância não impede a aplicação de outros Códigos relativos a normas de conduta específicos de determinadas funções, atividades e/ou grupos profissionais.

Artigo 3.º - Objetivos

O Código de Conduta visa:

- a. Garantir a clarificação e harmonização dos padrões de referência no exercício da atividade, apoiando a tomada de decisão face a dilemas éticos;
- b. Formalizar e divulgar os valores, princípios de atuação e normas de conduta que devem nortear a atividade da TML;
- c. Contribuir para a promoção de uma cultura organizacional de cumprimento legal e de conformidade com os valores e princípios adotados, bem como para o desenvolvimento das melhores práticas de governo societário e de conduta ética.

III. VALORES E PRINCÍPIOS DE ATUAÇÃO

Artigo 4.º - Valores e Princípios

A atividade da TML e a conduta dos(as) seus(suas) trabalhadores(as) devem pautar-se pelos seguintes valores e princípios fundamentais:

- a. **Legalidade**, orientando o seu comportamento pelo escrupuloso cumprimento das disposições legais, regulamentares e contratuais, respeitando os valores éticos e obedecendo às normas de conduta em vigor;

Código de Conduta	Data	29/05/2023
	Versão	2.0/2023
	Página	8/39

- b. **Prosseção do interesse público e proteção dos direitos e interesses dos cidadãos**, atuando com vista e prosseguir o interesse público, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos;
- c. **Proporcionalidade na prosseção do interesse público** , devendo adotar os comportamentos adequados aos fins prosseguidos e a sua atuação deve ser na medida do necessário e em termos proporcionais aos objetivos a realizar;
- d. **Integridade**, traduzido num comportamento profissional pautado por elevados padrões éticos e adequado à dignidade e responsabilidade das funções exercidas, devendo atuar, em todas as circunstâncias, com primazia do interesse público, da honestidade, da lealdade e da boa-fé;
- e. **Imparcialidade**, devendo tratar de forma imparcial aqueles que com a TML entrem em relação, designadamente, considerando com objetividade todos e apenas os interesses relevantes no contexto decisório e adotando as soluções organizativas e procedimentais indispensáveis à preservação da isenção e à confiança nessa isenção;
- f. **Boa administração**, pautando-se por critérios de eficiência, economicidade e celeridade;
- g. **Justiça e razoabilidade**, devendo tratar de forma justa todos aqueles que com a TML 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;
- h. **Competência, qualidade e inovação** , correspondendo de forma tecnicamente adequada e responsável, em conformidade com as melhores



Código de Conduta	Data	29/05/2023
	Versão	2.0/2023
	Página	9/39

práticas e por parâmetros de elevada qualidade e empenho, atuando com foco na inovação, melhoria contínua e atualização profissional;

- i. **Responsabilidade**, baseando a sua conduta no exercício isento, competente, rigoroso, zeloso, eficiente e diligente das funções que lhe estejam atribuídas e os deveres que lhes sejam cometidos, com salvaguarda dos valores e da boa reputação da TML;
- j. **Confidencialidade e sigilo profissional**, pautando a sua atividade pela máxima discrição e sigilo sobre todos os factos, informações ou documentos cujo conhecimento advenha do exercício das respetivas funções, ou em virtude desse exercício, devendo os(as) trabalhadores(as) observar parâmetros de adequação, necessidade e proporcionalidade no tratamento da informação a que acedam ou de que, por qualquer forma, tomem conhecimento e respeitar as disposições legais relativas à proteção de dados pessoais e às políticas e normas de segurança da informação;
- k. **Confiança e respeito institucional**, adotando uma conduta profissional compatível com a missão e os valores da TML, agindo de forma leal, solidária e cooperante, em estrita observância pelos valores da igualdade e não discriminação, reforçando a confiança na ação e reputação da TML e promovendo uma cultura de integridade, rigor e credibilidade no trabalho desenvolvido.

Artigo 5.º - Responsabilidade Social e Ambiental

- 1. A TML deve desenvolver a sua atividade em conformidade com os princípios e melhores práticas no domínio da responsabilidade social e ambiental.

Código de Conduta	Data	29/05/2023
	Versão	2.0/2023
	Página	10/39

2. A TML deve assumir o compromisso pelo respeito dos Direitos Humanos, reconhecidos internacionalmente e consagrados na Declaração Universal dos Direitos Humanos, nas suas relações com trabalhadores(as), clientes, fornecedores e comunidade, procurando evitar ou mitigar os impactos, diretos e indiretos, da sua atividade.

Artigo 6.º - Independência de Interesses

Os(As) trabalhadores(as) da TML devem agir com independência, evitando situações suscetíveis de originar conflitos de interesses, exercendo as funções que lhes forem cometidas com autonomia técnica e atuando com isenção e deontologia profissional em relação a interesses particulares e a pressões ou influências, internas ou externas, que visem orientar ou condicionar o resultado do trabalho desenvolvido.

Artigo 7.º - Igualdade e Não Discriminação

1. A TML e os(as) seus(suas) trabalhadores(as) não devem privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever, alguém, baseando-se em critérios como etnia, sexo, identidade de género, cultura, nacionalidade, estado civil, religião, credo, incapacidade, deficiência, orientação política ou ideológica, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.
2. Os(As) trabalhadores(as) da TML devem atuar com cortesia, tolerância e respeito pelo direito à diferença e abster-se de comportamentos que possam ser tidos como ofensivos.

Código de Conduta	Data	29/05/2023
	Versão	2.0/2023
	Página	11/39

3. A TML deve promover o respeito mútuo e a igualdade de tratamento e de oportunidades entre todos(as) os(as) trabalhadores(as), valorizando a diversidade dentro da empresa.
4. A TML deve promover o equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar dos (as) seus(suas) trabalhadores(as).

Artigo 8.º - Assédio no Trabalho

1. A TML e os(as) seus(suas) trabalhadores(as) devem rejeitar qualquer comportamento abusivo que tenha como objetivo ou efeito perturbar ou constranger, afetar a dignidade, ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
2. Deve ser igualmente rejeitado qualquer comportamento indesejado de carácter sexual, verbal, não verbal ou físico, com o objetivo ou efeito referido no número anterior.
3. No que respeita à prevenção e combate ao assédio no trabalho, a atividade da TML encontra-se sujeita a norma interna específica.

Artigo 9.º - Sigilo Profissional, Informação Privilegiada e Proteção De Dados Pessoais

1. Os(as) trabalhadores(as) da TML devem atuar com a máxima discrição e reserva em relação a factos e informações de que tenham conhecimento no exercício das suas funções, no cumprimento dos deveres legais estabelecidos em matéria de sigilo que sobre si impendem.

Código de Conduta	Data	29/05/2023
	Versão	2.0/2023
	Página	12/39

2. O dever de sigilo profissional abrange qualquer informação relacionada com a TML, incluindo, nomeadamente, contratos, informação de clientes, trabalhadores(as) e outros *stakeholders*, bases de dados, patentes, sistemas, organização e metodologias, programação informática, custos, estratégias e planos de promoção comercial.
3. Os(as) trabalhadores(as) da TML devem garantir criteriosamente que são cumpridas as disposições legais e as orientações em matéria de proteção de dados pessoais, nomeadamente, os princípios e deveres a observar no seu tratamento e no exercício dos direitos pelos seus titulares neste âmbito.
4. O dever de confidencialidade mantém-se após o termo de exercício de funções dos(as) trabalhadores(as) da TML.

IV. NORMAS DE CONDUTA PROFISSIONAL

Artigo 10.º - Normas gerais

1. Os(As) trabalhadores(as) da TML devem atuar com diligência, neutralidade, lealdade, discrição e respeito consciencioso pelas funções que lhe estão acometidas.
2. No exercício das suas funções, os(a) trabalhadores(as) gozam de autonomia técnica, devendo as posições assumidas pautar-se pelo rigor técnico, de modo a garantir uma atuação independente e isenta em relação a interesses particulares e a pressões internas ou externas, de índole inconveniente aos interesses públicos.
3. Os(As) trabalhadores(as) devem orientar o seu comportamento pelo escrupuloso cumprimento das disposições legais, regulamentares e contratuais aplicáveis, bem

Código de Conduta	Data	29/05/2023
	Versão	2.0/2023
	Página	13/39

como pelo respeito pelos valores éticos e normas de conduta em vigor, sempre na prossecução do interesse público.

Artigo 11.º - Relacionamento Interno

1. Nas relações entre si, os(as) trabalhadores(as) da TML devem pautar a sua atuação pela manutenção de um clima saudável e de confiança, fomentar o espírito de equipa e promover a colaboração e cooperação mútuas, o envolvimento e a participação, bem como o respeito pela estrutura hierárquica vigente, procurando agir sempre com honestidade, cortesia, transparência, solidariedade e abertura no trato pessoal.
2. O desempenho das funções processa-se com total subordinação aos objetivos da organização e do interesse público, respeitando, em todas as situações, os valores e as posições da TML.

Artigo 12.º - Relacionamento Externo

1. Os(As) trabalhadores(as) da TML devem assegurar o bom relacionamento com todas as pessoas com as quais interajam no exercício das suas funções, atuando sempre de modo diligente e cooperante.
2. O seu comportamento deve pautar-se por disponibilidade, eficiência, correção e cortesia, fornecendo as informações ou outros esclarecimentos de interesse justificado que lhe sejam solicitados, salvaguardando o êxito das ações e o dever de sigilo profissional que lhes estão adstritos.

Código de Conduta	Data	29/05/2023
	Versão	2.0/2023
	Página	14/39

- 3. É vedada aos(às) trabalhadores(as) a realização de quaisquer diligências em nome da TML sem que estejam formalmente mandatados(as) para o efeito.
- 4. Os(As) trabalhadores(as) da TML devem abster-se de prestar qualquer esclarecimento ou informação, por sua iniciativa ou a pedido de quaisquer outras entidades públicas ou privadas, incluindo órgãos de comunicação social, ou nas redes sociais, sobre matérias em que tenham tido intervenção ou que tenham conhecimento em virtude do exercício das suas funções.

Artigo 13.º - Proibição e Aceitação de Vantagens

- 1. Os(As) trabalhadores(as) da TML não podem solicitar, receber ou aceitar, para si ou para terceiros, quaisquer ofertas, benefícios, dádivas, compensações, recompensas, presentes ou vantagens, a qualquer título, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade no exercício das suas funções.
- 2. Excetua-se do disposto no número anterior, desde que não seja afetada a imparcialidade e a independência dos(as) trabalhadores(as) no exercício das suas funções:
 - a. A aceitação de ofertas de valor simbólico, igual ou inferior a EUR 150,00 (cento e cinquenta euros) por parte de uma mesma pessoa, singular ou coletiva, no decurso de um ano civil;
 - b. A aceitação de ofertas e outros benefícios similares relacionados com a participação em cerimónias oficiais, conferências, congressos, seminários, reuniões ou outros eventos análogos quando exista interesse público relevante na presença do(a) trabalhador(a) da TML e este(a) tenha sido expressa e oficialmente convidado(a) nessa qualidade.

Código de Conduta	Data	29/05/2023
	Versão	2.0/2023
	Página	15/39

3. Nas situações em que a recusa de ofertas possa consubstanciar, ou ser interpretada, como uma desfeita ou desrespeito interinstitucional, estas devem ser aceites, sendo o destino a conferir às mesmas decidido em sede de Conselho de Administração.

Artigo 14.º - Conflito de Interesses

1. Os(As) trabalhadores(as) da TML devem abster-se de qualquer ação ou omissão, exercida direta ou indiretamente, que:
 - a. Possa objetivamente ser interpretada como suscetível de beneficiar indevidamente uma terceira pessoa, singular ou coletiva;
 - b. Possa suscitar dúvidas acerca da sua independência no exercício das respetivas funções e da imparcialidade da sua conduta;
 - c. Possa colocar em causa a imagem ou reputação da TML.
2. Os(As) trabalhadores(as) da TML devem renunciar a quaisquer atos suscetíveis de configurar uma situação de risco potencial de conflito de interesses, nas quais exista, ou venha a existir, um interesse privado ou pessoal que possa influenciar ou comprometer, ou aparentar influenciar ou comprometer, direta ou indiretamente, o desempenho imparcial, competente e objetivo das suas funções.
3. Entende-se existir risco potencial de conflito de interesses sempre que no exercício da sua atividade os(as) trabalhadores(as) da TML sejam chamados(as) a intervir em processos ou na tomada de decisões que envolvam, direta ou indiretamente, organizações/empresas/entidades com que colaborem ou tenham colaborado,

Código de Conduta	Data	29/05/2023
	Versão	2.0/2023
	Página	16/39

ou pessoas a que estejam ou tenham estado ligados(as) por laços de parentesco², afinidade ou amizade.

4. Por interesse pessoal ou privado entende-se qualquer potencial vantagem para o próprio, para os seus familiares e afins, para o seu círculo de amigos, ou para empresa em que tenha interesse ou a que pertença.
5. Os(As) trabalhadores(as) da TML que, no exercício das suas funções, estejam perante um conflito de interesses, efetivo ou potencial, ainda que superveniente, devem comunicá-lo de imediato ao seu superior hierárquico direto e, em simultâneo, declarar-se impedido para o desempenho das funções para que foi designado(a), devendo a TML tomar as medidas necessárias para evitar, sanar ou fazer cessar o conflito em causa³.

Artigo 15.º - Acumulação de Funções

1. Os(As) trabalhadores(as) da TML devem exercer as suas funções em regime de exclusividade, salvo nas situações em que a lei expressamente admita a compatibilidade com o exercício de outras funções públicas ou privadas e desde que a acumulação seja prévia à sua admissão na TML.
2. O desempenho de outras funções, em entidade externa à TML, é regido por Norma Interna e depende da autorização expressa do Conselho de Administração da TML.

² seja cônjuge, parente ou afim em linha reta ou até ao 2º grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem viva em economia comum ou familiar.

³ Vide Anexo 2

Código de Conduta	Data	29/05/2023
	Versão	2.0/2023
	Página	17/39

V. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Artigo 16.º Sistema de controlo interno

1. A TML dispõe de um sistema de controlo interno, proporcional à sua natureza, dimensão e complexidade, e da atividade prosseguida.
2. O sistema de controlo interno engloba, nomeadamente, normas internas que regulam a atividade, procedimentos que garantem a segregação de funções, definidos de acordo com as melhores práticas.
3. O sistema de controlo interno visa garantir, designadamente:
 - a. O cumprimento e a legalidade das deliberações e decisões dos titulares dos respetivos órgãos;
 - b. O respeito pelas políticas e objetivos definidos;
 - c. O cumprimento das disposições legais e regulamentares;
 - d. A adequada gestão e mitigação de riscos, tendo em atenção o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (“PPR”);
 - e. O respeito pelos princípios e valores previstos no código de conduta;
 - f. A prevenção e deteção de situações de ilegalidade, corrupção, fraude e erro;
 - g. A salvaguarda dos ativos;
 - h. A qualidade, tempestividade, integridade e fiabilidade da informação;
 - i. A prevenção do favorecimento ou práticas discriminatórias;

Código de Conduta	Data	29/05/2023
	Versão	2.0/2023
	Página	18/39

- j. Os adequados mecanismos de planeamento, execução, revisão, controlo e aprovação das operações;
 - k. A promoção da concorrência;
 - l. A transparência das operações.
4. Será promovido o acompanhamento e avaliação regular do cumprimento normativo e da implementação do sistema de controlo interno, designadamente através da realização de auditorias aleatórias, reportando superiormente os seus resultados e eventuais condicionantes, e implementando as necessárias medidas corretivas ou de aperfeiçoamento, visando avaliar a respetiva eficácia e garantir a sua melhoria.

Artigo 17.º - Incumprimento

1. O Código de Conduta é parte integrante do sistema de normas internas da TML e o seu incumprimento pelos(as) trabalhadores(as) é suscetível de constituir infração disciplinar nos termos do disposto no Código do Trabalho, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou penal que seja eventualmente apurada, e cujas normas penais se encontram identificadas no Anexo III, podendo ser aplicadas as seguintes sanções disciplinares, nos termos do n.º 1 do artigo 328º do Código do Trabalho:
- a. Repreensão;
 - b. Repreensão registada;
 - c. Sanção pecuniária;
 - d. Perda de dias de férias;

Código de Conduta	Data	29/05/2023
	Versão	2.0/2023
	Página	19/39

- e. Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
 - f. Despedimento sem indemnização ou compensação.
2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, as sanções disciplinares, previstas no n.º 1 do artigo 180º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, abstratamente aplicáveis aos trabalhadores com relação jurídica de emprego público, por acordo de cedência de interesse público, são as seguintes:
- a. Repreensão escrita;
 - b. Multa;
 - c. Suspensão;
 - d. Despedimento disciplinar ou demissão.
3. A aplicação das sanções disciplinares observará o estabelecido na legislação laboral vigente, tendo em conta a gravidade e circunstâncias das mesmas.
4. Por cada infração é elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, a sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar, nomeadamente no âmbito do sistema de controlo interno.
5. As infrações ou desconformidades em relação ao regime consagrado no presente Código, bem como no PPR, poderão ser comunicadas através do canal de denúncias.

Artigo 18.º - Publicitação

1. O presente Código é objeto de publicitação no sítio da *Intranet* da TML, e é divulgado a todos(as) os(as) trabalhadores(as) da TML por correio eletrónico institucional.

Código de Conduta	Data	29/05/2023
	Versão	2.0/2023
	Página	20/39

2. O Código é ainda publicitado no sítio da *Internet* da TML, em <https://www.tmlmobilidade.pt/>.

Artigo 19.º - Entrada em Vigor

O presente Código entra em vigor no primeiro dia útil seguinte à sua aprovação pelo Conselho de Administração da TML.

Artigo 20.º - Revisão

O presente Código de Conduta deve ser revisto a cada três anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária da TML, que justifique a revisão.



Código de Conduta	Data	29/05/2023
	Versão	2.0/2023
	Página	21/39

VI. ANEXOS

ANEXO 1 - Declaração de Conhecimento e de Compromisso

-----, (Nome completo) portador(a) do Cartão de Cidadão/Bilhete de Identidade/Passaporte N.º -----, com data de validade ___/___/_____, declaro, sob compromisso de honra, que tomei conhecimento e comprometo-me a observar as normas, os princípios de atuação, as obrigações e deveres que o Código de Conduta da TML – Transportes Metropolitanos de Lisboa, E.M.T., S.A. (“TML”), aprovado por Deliberação do Conselho de Administração de XX de XXX de XXXX, define e estabelece.

----- (Local), ___ de ----- de ___ (Data)

(Assinatura do(a) declarante conforme documento de identificação legal)

Código de Conduta	Data	29/05/2023
	Versão	2.0/2023
	Página	22/39

ANEXO 2 - Declaração de Impedimento

Nome: _____

Serviço/função: _____

Telefone: _____

Email: _____

Declaro(a) para os devidos efeitos que, em virtude de:

Situação em que se integra (Assinalar com um X)	
<input type="checkbox"/>	a) Ter interesse próprio, como representante ou como gestor de negócios de outra pessoa.
<input type="checkbox"/>	b) Ter interesse pela participação do(a) seu(sua) cônjuge, parente ou afim em linha reta ou até ao 2.º grau da linha colateral, bem como pessoa com quem viva em economia comum.
<input type="checkbox"/>	c) Intervir no procedimento como perito ou mandatário ou dar parecer sobre questão a resolver.
<input type="checkbox"/>	d) Intervir no procedimento como perito ou mandatário(a) do(a) seu(sua) cônjuge, parente ou afim em linha reta ou até ao 2.º grau da linha colateral, bem como pessoa com quem viva em economia comum.
<input type="checkbox"/>	e) Estar intentada ação judicial, proposta pelo(a) interessado(a), contra si, o(a) seu (sua) cônjuge ou parente em linha reta.
<input type="checkbox"/>	f) Existir recurso de decisão proferida por si, ou com a sua intervenção, ou proferida por qualquer das pessoas referidas em b) ou com intervenção destas.

Código de Conduta	Data	29/05/2023
	Versão	2.0/2023
	Página	23/39

g) Outra:

Considero que o meu envolvimento direto, atentas as funções que me estão atribuídas, no processo/procedimento _____, se encontra condicionado por eventual conflito de interesses, pelo que, tendo em conta o plasmado no Código de Conduta da TML– Transportes Metropolitanos de Lisboa, E.M.T., S.A., bem assim nas demais disposições legais e regulamentares, não posso participar no referido processo/procedimento.

_____ (Local), ____ de _____ de ____ (Data)

(Assinatura do(a) declarante conforme documento de identificação legal)

Código de Conduta

Data	29/05/2023
Versão	2.0/2023
Página	24/39

ANEXO 3 - Normas penais referidas no n.º 1 do Artigo 17.º do presente Código

Código Penal (Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual) -
Sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas, por ordem
sequencial:

“Artigo 335.º

Tráfico de influência

1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira, é punido:

a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável;

b) Com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável.

2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas no número anterior:

a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa;

b) Para os fins previstos na alínea b), é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.

3 - A tentativa é punível.

4 - É correspondentemente aplicável o disposto no artigo 374.º-B.”

Código de Conduta	Data	29/05/2023
	Versão	2.0/2023
	Página	25/39

“Artigo 358.º

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;

é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.”

“Artigo 363.º

Suborno

Quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a praticar os factos previstos nos artigos 359.º ou 360.º, sem que estes venham a ser cometidos, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.”

“Artigo 368.º-A

Branqueamento

1 - Para efeitos do disposto nos números seguintes, consideram-se vantagens os bens provenientes da prática, sob qualquer forma de comparticipação, de factos ilícitos

Código de Conduta	Data	29/05/2023
	Versão	2.0/2023
	Página	26/39

típicos puníveis com pena de prisão de duração mínima superior a seis meses ou de duração máxima superior a cinco anos ou, independentemente das penas aplicáveis, de factos ilícitos típicos de:

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) (...);

h) (...);

i) (...);

j) (...);

k) Tráfico de influência, recebimento indevido de vantagem, corrupção, peculato, participação económica em negócio, administração danosa em unidade económica do setor público, fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, ou corrupção com prejuízo do comércio internacional ou no setor privado;

l) (...);

m) (...).

2 - Consideram-se igualmente vantagens os bens obtidos através dos bens referidos no número anterior.

3 - Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal, é punido com pena de prisão até 12 anos.

Código de Conduta	Data	29/05/2023
	Versão	2.0/2023
	Página	27/39

4 - Na mesma pena incorre quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos.

5 - Incorre ainda na mesma pena quem, não sendo autor do facto ilícito típico de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade.

6 - A punição pelos crimes previstos nos n.ºs 3 a 5 tem lugar ainda que se ignore o local da prática dos factos ilícitos típicos de onde provenham as vantagens ou a identidade dos seus autores, ou ainda que tais factos tenham sido praticados fora do território nacional, salvo se se tratar de factos lícitos perante a lei do local onde foram praticados e aos quais não seja aplicável a lei portuguesa nos termos do artigo 5.º.

7 - O facto é punível ainda que o procedimento criminal relativo aos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens depender de queixa e esta não tiver sido apresentada.

8 - A pena prevista nos n.ºs 3 a 5 é agravada em um terço se o agente praticar as condutas de forma habitual ou se for uma das entidades referidas no artigo 3.º ou no artigo 4.º da Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto, e a infração tiver sido cometida no exercício das suas atividades profissionais.

9 - Quando tiver lugar a reparação integral do dano causado ao ofendido pelo facto ilícito típico de cuja prática provêm as vantagens, sem dano ilegítimo de terceiro, até ao início da audiência de julgamento em 1.ª instância, a pena é especialmente atenuada.

10 - Verificados os requisitos previstos no número anterior, a pena pode ser especialmente atenuada se a reparação for parcial.

Código de Conduta

Data	29/05/2023
Versão	2.0/2023
Página	28/39

11 - A pena pode ser especialmente atenuada se o agente auxiliar concretamente na recolha das provas decisivas para a identificação ou a captura dos responsáveis pela prática dos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens.

12 - A pena aplicada nos termos dos números anteriores não pode ser superior ao limite máximo da pena mais elevada de entre as previstas para os factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens.”

“Artigo 369.º

Denegação de justiça e prevaricação

1 - O funcionário que, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contra-ordenação ou disciplinar, conscientemente e contra direito, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar acto no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 120 dias.

2 - Se o facto for praticado com intenção de prejudicar ou beneficiar alguém, o funcionário é punido com pena de prisão até 5 anos.

3 - Se, no caso do n.º 2, resultar privação da liberdade de uma pessoa, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.

4 - Na pena prevista no número anterior incorre o funcionário que, sendo para tal competente, ordenar ou executar medida privativa da liberdade de forma ilegal, ou omitir ordená-la ou executá-la nos termos da lei.

5 - No caso referido no número anterior, se o facto for praticado com negligência grosseira, o agente é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa.”

“Artigo 372.º

Recebimento ou oferta indevidos de vantagem

Código de Conduta	Data	29/05/2023
	Versão	2.0/2023
	Página	29/39

1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.

2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.

3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.”

“Artigo 373.º

Corrupção passiva

1 - O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer acto ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos.

2 - Se o acto ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.”

“Artigo 374.º

Corrupção activa

1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele,

Código de Conduta	Data	29/05/2023
	Versão	2.0/2023
	Página	30/39

vantagem patrimonial ou não patrimonial com o fim indicado no n.º 1 do artigo 373.º, é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

2 - Se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º, o agente é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.

3 - A tentativa é punível.”

“Artigo 374.º-A

Agravação

1 - Se a vantagem referida nos artigos 372.º a 374.º for de valor elevado, o agente é punido com a pena aplicável ao crime respectivo agravada em um quarto nos seus limites mínimo e máximo.

2 - Se a vantagem referida nos artigos 372.º a 374.º for de valor consideravelmente elevado, o agente é punido com a pena aplicável ao crime respectivo agravada em um terço nos seus limites mínimo e máximo.

3 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, é correspondentemente aplicável o disposto nas alíneas a) e b) do artigo 202.º

4 - Sem prejuízo do disposto no artigo 11.º, quando o agente actue nos termos do artigo 12.º é punido com a pena aplicável ao crime respectivo agravada em um terço nos seus limites mínimo e máximo.

5 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o funcionário que seja titular de alto cargo público é punido:

a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, quando o crime for o previsto no n.º 1 do artigo 372.º;

b) Com pena de prisão de 2 a 8 anos, quando o crime for o previsto no n.º 1 do artigo 373.º;

Código de Conduta

Data	29/05/2023
Versão	2.0/2023
Página	31/39

c) Com pena de prisão de 2 a 5 anos, quando o crime for o previsto no n.º 2 do artigo 373.º

6 - Sem prejuízo do disposto nos n.os 1 a 4, caso o funcionário seja titular de alto cargo público, o agente é punido:

a) Com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias, nas situações previstas no n.º 2 do artigo 372.º;

*b) Com pena de prisão de 2 a 5 anos, nas situações previstas no n.º 1 do artigo 374.º;
ou*

c) Com pena de prisão até 5 anos, nas situações previstas no n.º 2 do artigo 374.º

7 - O funcionário titular de alto cargo público que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, a funcionário que seja titular de alto cargo público ou a titular de cargo político, ou a terceiro com o conhecimento deste, vantagem patrimonial ou não patrimonial que não lhe seja devida, é punido com pena de 2 a 8 anos se o fim for o indicado no n.º 1 artigo 373.º e com pena de 2 a 5 anos se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º

8 - São considerados titulares de alto cargo público:

a) Gestores públicos e membros de órgão de administração de sociedade anónima de capitais públicos, que exerçam funções executivas;

b) Titulares de órgão de gestão de empresa participada pelo Estado, quando designados por este;

c) Membros de órgãos de gestão das empresas que integram os setores empresarial regional ou local;

d) Membros de órgãos diretivos dos institutos públicos;

e) Membros do conselho de administração de entidade administrativa independente;

Código de Conduta

Data	29/05/2023
Versão	2.0/2023
Página	32/39

f) Titulares de cargos de direção superior do 1.º grau e do 2.º grau e equiparados, e dirigentes máximos dos serviços das câmaras municipais e dos serviços municipalizados, quando existam.”

“Artigo 374.º-B

Dispensa ou atenuação de pena

1 - O agente é dispensado de pena sempre que tiver denunciado o crime antes da instauração de procedimento criminal e, nas situações previstas:

a) No n.º 1 do artigo 373.º, não tenha praticado o ato ou omissão contrários aos deveres do cargo para o qual solicitou ou aceitou a vantagem e restitua ou repudie voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, restitua o seu valor;

b) No n.º 1 do artigo 372.º e no n.º 2 do artigo 373.º, restitua ou repudie voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, restitua o seu valor;

c) No n.º 1 do artigo 374.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou ao terceiro antes da prática do ato ou da omissão contrários aos deveres do cargo;

d) No n.º 2 do artigo 372.º e no n.º 2 do artigo 374.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou ao terceiro.

2 - O agente pode ser dispensado de pena sempre que, durante o inquérito ou a instrução, e verificando-se o disposto nas alíneas do n.º 1, conforme aplicável, tiver contribuído decisivamente para a descoberta da verdade.

3 - A dispensa de pena abrange os crimes que sejam efeito dos crimes previstos nos artigos 372.º a 374.º, ou que se tenham destinado a continuar ou a ocultar estes crimes ou as vantagens provenientes dos mesmos, desde que o agente os tenha denunciado ou tenha contribuído decisivamente para a sua descoberta.

Código de Conduta	Data	29/05/2023
	Versão	2.0/2023
	Página	33/39

4 - Ressalvam-se do disposto no número anterior os crimes praticados contra bens eminentemente pessoais.

5 - A pena é especialmente atenuada se, até ao encerramento da audiência de julgamento em primeira instância, o agente colaborar ativamente na descoberta da verdade, contribuindo de forma relevante para a prova dos factos.

6 - A dispensa e a atenuação da pena não são excluídas nas situações de agravação previstas no artigo 374.º-A.”

“Artigo 375.º

Peculato

1 - O funcionário que ilegitimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

2 - Se os valores ou objectos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

3 - Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objectos referidos no n.º 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.”

“Artigo 376.º

Peculato de uso

Código de Conduta	Data	29/05/2023
	Versão	2.0/2023
	Página	34/39

1 - O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

2 - Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afectado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.”

“Artigo 377.º

Participação económica em negócio

1 - O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos.

2 - O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de acto jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do acto, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.

3 - A pena prevista no número anterior é também aplicável ao funcionário que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.”

Código de Conduta	Data	29/05/2023
	Versão	2.0/2023
	Página	35/39

“Artigo 377.º-A

Atenuação especial da pena

Nos crimes de peculato e participação económica em negócio, a pena é especialmente atenuada se, até ao encerramento da audiência de julgamento em primeira instância, o agente colaborar ativamente na descoberta da verdade, contribuindo de forma relevante para a prova dos factos.”

“Artigo 379.º

Concussão

1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

2 - Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.”

“Artigo 382.º

Abuso de poder

O funcionário que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa, é punido com pena de

Código de Conduta	Data	29/05/2023
	Versão	2.0/2023
	Página	36/39

prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.”

“Artigo 383.º

Violação de segredo por funcionário

1 - O 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 punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.

2 - Se o funcionário praticar o facto previsto no número anterior criando perigo para a vida ou para a integridade física de outrem ou para bens patrimoniais alheios de valor elevado é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

3 - O procedimento criminal depende de participação da entidade que superintender no respectivo serviço ou de queixa do ofendido.”

“Artigo 386.º

Conceito de funcionário

1 - Para efeito da lei penal, a expressão funcionário abrange:

- a) O empregado público civil e o militar;*
- b) Quem desempenhe cargo público em virtude de vínculo especial;*
- c) Quem, mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, tiver sido chamado a desempenhar ou a participar no desempenho de uma atividade compreendida na função pública administrativa ou jurisdicional;*

Código de Conduta	Data	29/05/2023
	Versão	2.0/2023
	Página	37/39

d) Os juizes do Tribunal Constitucional, os juizes do Tribunal de Contas, os magistrados judiciais, os magistrados do Ministério Público, o Procurador-Geral da República, o Provedor de Justiça, os membros do Conselho Superior da Magistratura, os membros do Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais e os membros do Conselho Superior do Ministério Público;

e) O árbitro, o jurado, o perito, o técnico que auxilie o tribunal em inspeção judicial, o tradutor, o intérprete e o mediador;

f) O notário;

g) Quem, mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, desempenhar ou participar no desempenho de função pública administrativa ou exercer funções de autoridade em pessoa coletiva de utilidade pública, incluindo as instituições particulares de solidariedade social; e

h) Quem desempenhe ou participe no desempenho de funções públicas em associação pública.

2 - Ao funcionário são equiparados os membros de órgão de gestão ou administração ou órgão fiscal e os trabalhadores de empresas públicas, nacionalizadas, de capitais públicos ou com participação maioritária de capital público e ainda de empresas concessionárias de serviços públicos, sendo que no caso das empresas com participação igual ou minoritária de capitais públicos, são equiparados a funcionários os titulares de órgão de gestão ou administração designados pelo Estado ou por outro ente público.

3 - São ainda equiparados ao funcionário, para efeitos do disposto nos artigos 335.º e 372.º a 374.º:

a) Os magistrados, funcionários, agentes e equiparados de organizações de direito internacional público, independentemente da nacionalidade e residência;

Código de Conduta	Data	29/05/2023
	Versão	2.0/2023
	Página	38/39

- b) *Os funcionários nacionais de outros Estados;*
- c) *Todos os que exerçam funções idênticas às descritas no n.º 1 no âmbito de qualquer organização internacional de direito público de que Portugal seja membro;*
- d) *Os magistrados e funcionários de tribunais internacionais, desde que Portugal tenha declarado aceitar a competência desses tribunais;*
- e) *Todos os que exerçam funções no âmbito de procedimentos de resolução extrajudicial de conflitos, independentemente da nacionalidade e residência;*
- f) *Os jurados e árbitros nacionais de outros Estados.*
- 4 - *A equiparação a funcionário, para efeito da lei penal, de quem desempenhe funções políticas é regulada por lei especial."*



Código de Conduta	Data	29/05/2023
	Versão	2.0/2023
	Página	39/39