

Código de Conduta

Cascais para toda a vida

novembro de 2025

HISTÓRICO DE ALTERAÇÕES

VERSÕES

Versão	Data	Responsável	Resumo das alterações
V1.0	01-04-2024	GJAS [Mara Oliveira Gonçalves]	Primeira alteração ao então denominado Código de Ética e Conduta, aprovado em 25 de janeiro de 2017, para dar cumprimento ao estabelecido no artigo 7.º, do Decreto-Lei 109-E/2021, de 09 de dezembro.
V2.0	24-02-2025	GMTR [João Casqueiro]	Atualização / Introdução e alteração dos pontos: <ul style="list-style-type: none"> Alteração Introdução (formação regular) Alteração artº11 - Sustentabilidade e Responsabilidade Social Alteração do artº18 – Confidencialidade e Sigilo Inclusão de artº19 – Utilização de Redes Sociais e Media Inclusão de Capítulo VI artº22 - Canal de Denúncias e Proteção do Denunciante Inclusão de artº6.5 Desenvolvimento Profissional e Igualdade de Oportunidades
V3.0	05-11-2025	GMTR [João Casqueiro]	Atualização / Introdução e alteração dos pontos: <ul style="list-style-type: none"> Alteração do artº15 – Conflito de Interesses e Anexos Alteração dos anexos I ao IV – Declarações de conflitos de interesses

APROVAÇÕES

Versão	Data	Alterado por	Aprovado por	Observações
V1.0	12-04-2024	GJAS [Mara Oliveira Gonçalves]	Conselho de Administração	
V2.0	12-03-2025	GMTR [João Casqueiro]	Conselho de Administração	
V3.0	27-11-2025	GMTR [João Casqueiro]	Conselho de Administração	

ÍNDICE

ÍNDICE	3
CÓDIGO DE CONDUTA	7
Capítulo I Objeto, Âmbito de Aplicação e Referenciais.....	7
Artigo 1.º Objeto	7
Artigo 2.º Âmbito.....	7
Artigo 3.º Referenciais	7
Capítulo II Objetivos e Princípios	8
Artigo 4.º Objetivos.....	8
Artigo 5.º Princípios e deveres gerais	8
Artigo 6.º Ambiente e relacionamento pessoal	9
Artigo 7.º Relacionamento com a Administração Pública	10
Artigo 8.º Assédio no trabalho	10
Artigo 9.º Relação com Fornecedores e Prestadores de Serviços	11
Artigo 10.º Relação com o público e com o cidadão.....	11
Artigo 11.º Sustentabilidade e Responsabilidade Social	11
Artigo 12.º Utilização de materiais e demais equipamentos.....	11
Artigo 13.º Ofertas, gratificações e vantagens.....	12
Artigo 14.º Hospitalidades	12
Artigo 15.º Conflito de Interesses.....	13
Artigo 16.º Gestão de Risco de Fraude	14
Artigo 17.º Detecção e dever de comunicação de situação de fraude ou corrupção	15
Artigo 18.º Confidencialidade e sigilo	16
Artigo 19.º Utilização de redes sociais e comunicação com a imprensa	16
Artigo 20.º Incompatibilidades	16
Artigo 21.º Impedimentos	17
Artigo 22.º Violação do Código de Conduta e Responsabilidade disciplinar e criminal	17
Capítulo VI Canal de Denúncias e Proteção do Denunciante.....	18
Artigo 23.º Mecanismos de Denúncia e Proteção do Denunciante.....	18
Capítulo VI Disposições Finais.....	19
Artigo 24.º Entrada em vigor	19
Artigo 25.º Divulgação e vigência	19
ANEXO I DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES.....	20
ANEXO II PEDIDO DE ESCUSA POR CONFLITO DE INTERESSES.....	21

ANEXO III MODELO DE DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES DE ELEMENTO DE JÚRI DE CONCURSO	22
ANEXO IV MODELO DE DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES DO GESTOR DE CONTRATO	23
ANEXO V COMUNICAÇÃO DE SITUAÇÃO ESPECÍFICA OU POTENCIAL FRAUDE	24
ANEXO VI FORMULÁRIO DE RECEBIMENTO DE OFERTAS NO EXERCÍCIO DE FUNÇÕES.....	25
ANEXO VII [Sanções disciplinares previstas no Código do Trabalho]	27
ANEXO VIII [Tipificação dos crimes, no que se refere aos crimes de corrupção e infrações conexas, previstos no Código Penal, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual, punidos com pena de prisão e/ou multa].....	29

PREÂMBULO

O Código de Conduta da Cascais Próxima - Gestão de Mobilidade, Espaços Urbanos e Energias, E.M., S.A. (doravante, também designada abreviadamente por Cascais Próxima, Empresa ou organização) é um instrumento no qual se inscrevem os valores que pautam a atuação desta Empresa, bem como os princípios éticos e as normas de conduta a que os trabalhadores e demais colaboradores se encontram sujeitos e que devem assumir como intrinsecamente seus.

O presente Código de Conduta constitui-se como o documento que estabelece um conjunto de princípios e regras de natureza ética e deontológica que devem presidir ao cumprimento das atividades desenvolvidas pela organização, tendo em consideração igualmente as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e os riscos de exposição da Empresa a estes crimes, onde se incluem as ofertas, gratificações e vantagens, o regime de hospitalidade e o regime relativo aos conflitos de interesses e garantias de imparcialidade.

Este Código tem assim como objetivo dar a conhecer aos seus destinatários, fornecedores, restantes entidades públicas ou privadas e à comunidade em geral, os princípios e valores pelos quais a Cascais Próxima pauta a sua atividade, fomentando relações crescentes de confiança entre todos e reforçando os elementos identitários da cultura organizacional desta Empresa.

A adoção dos valores e princípios expressos neste Código devem ser seguidos por todos os trabalhadores e colaboradores da Cascais Próxima, independentemente do regime de contratação, funções ou posição hierárquica que ocupem. Para além de um âmbito de aplicação interno, visa igualmente dar a conhecer e clarificar, tanto interna como externamente, as normas éticas que determinam a sua atuação nesta organização.

No âmbito da nova geração de códigos de ética e conduta, que postula um novo paradigma de abordagem comportamental, é privilegiada uma perspetiva fundamentalmente preventiva, de incentivo à adesão responsável dos trabalhadores às regras de conduta nele enunciadas, através de uma atitude de “compromisso”. Sendo os trabalhadores e demais colaboradores da Cascais Próxima, pessoal e profissionalmente, responsáveis pelos seus atos, é em sede da consciência individual de cada um que recai o julgamento ético e moral dos mesmos.

O disposto no presente Código deve ser interpretado de harmonia com as normas legais vigentes em matéria de direitos, deveres e responsabilidades que incidam sobre os trabalhadores, bem como com os valores atuais da responsabilidade social e ambiental, a ter sempre presente na práxis humana, pretendendo assumir-se como um instrumento orientador da conduta profissional e social dos trabalhadores, contribuindo, desta forma, para a dignificação, para a credibilidade e prestígio da Empresa, e, em último, para o reforço da sua infraestrutura ética.

Tendo sido aprovado em 25 de janeiro de 2017 (então com a designação de “Código de Ética e de Conduta”), e revisto em abril de 2024, o referido Código foi novamente alterado em março de 2025, no que se refere à concretização do dever de sustentabilidade e responsabilidade social, inclusão de disposições relativas à “Utilização de Redes Sociais e Media” e ao “Desenvolvimento Profissional e Igualdade de Oportunidades”, e inclusão de capítulo específico relativo ao Canal de Denúncias e Proteção do Denunciante.

O Código de Conduta será atualizado de 3 em 3 anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica da Empresa que justifique a revisão dos elementos referidos no n.º 1 do artigo 7.º, n.º 4, do Anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de dezembro. A empresa compromete-se a promover sessões de formação regulares para garantir que todos os trabalhadores compreendem e aplicam corretamente as normas éticas estabelecidas.

Por deliberação do Conselho de Administração da Cascais Próxima, tomada na sua reunião de 27 de novembro de 2025 foi aprovada a alteração do Código de Conduta, aprovado em 25 de janeiro de 2017, a qual consubstancia, no essencial, a alteração do artigo 15.º do Código de Conduta.

CÓDIGO DE CONDUTA

Capítulo I

Objeto, Âmbito de Aplicação e Referenciais

Artigo 1.º

Objeto

O Código de Conduta (adiante designado Código), estabelece um conjunto de regras, valores e princípios de natureza ética e deontológica (ou profissional), que devem presidir ao cumprimento das atividades desenvolvidas pela Cascais Próxima, tendo em consideração igualmente as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e os riscos de exposição da Empresa a estes crimes, onde se incluem as ofertas, gratificações e vantagens, o regime de hospitalidade e o regime relativo aos conflitos de interesses e garantias de imparcialidade.

Artigo 2.º

Âmbito

1. O presente Código aplica-se a todos os trabalhadores e colaboradores da Cascais Próxima (doravante designados genericamente por colaboradores), independentemente do regime de contratação, funções, posição hierárquica que ocupem e do lugar onde exerçam funções, nas suas relações com os particulares, com a tutela, comunicação social, e demais entidades públicas ou privadas, nacionais ou internacionais, que se relacionem com a Cascais Próxima.
2. O Código aplica-se, sempre que adequado e com as devidas adaptações, a todas as demais pessoas, coletivas ou singulares, que se relacionem, a qualquer título, com a Cascais Próxima.
3. A aplicação deste Código e o seu cumprimento não prejudica a observância de outras disposições legais e regulamentares aplicáveis, em como de outros normativos internos, designadamente, em matéria de direitos, deveres e responsabilidades.

Artigo 3.º

Referenciais

1. Constituem referenciais do Código o direito primário e o direito derivado da União Europeia, o Código do Procedimento Administrativo, o Código do Trabalho e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (no que diz respeito aos trabalhadores cedidos por interesse público) e a restante legislação aplicável.
2. As normas contidas neste Código não substituem os Regulamentos Internos da Cascais Próxima, nomeadamente, o Regulamento de Controlo Interno, bem como o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR), e outros que venham a ser aprovados.
3. No exercício das suas atividades, funções e competências, os trabalhadores estão exclusivamente ao serviço do interesse público e subordinados aos regimes jurídicos previstos, devendo atuar de acordo com os princípios referidos no Código, adotando uma conduta responsável e eticamente correta, sempre no conhecimento e observância da missão e valores da Cascais Próxima.

Capítulo II

Objetivos e Princípios

Artigo 4.º

Objetivos

1. O Código pretende materializar um conjunto de princípios, regras e normas de comportamento que estão subjacentes a toda a atividade desenvolvida pela Cascais Próxima.
2. O Código visa essencialmente:
 - a) Responsabilizar os trabalhadores, pelo compromisso para com a organização;
 - b) Contribuir para o correto, digno e adequado desempenho das funções que lhe estão cometidas e prestação de serviço público;
 - c) Prosseguir o interesse público e a proteção dos direitos e dos interesses dos cidadãos e entidades;
 - d) Garantir a clarificação e harmonização dos padrões de referência no exercício de funções;
 - e) Preservar os mais elevados padrões de segredo profissional no acesso, recolha, gestão, processamento e guarda de toda a informação;
 - f) Assegurar uma gestão transparente, responsável, criteriosa e prudente; e,
 - g) Atingir a eficácia na prossecução dos objetivos fixados e controlo dos resultados bem como a eficiência na utilização dos recursos públicos.

Artigo 5º.

Princípios e deveres gerais

1. Os princípios pelos quais se deve pautar a atuação dos trabalhadores no exercício das respetivas funções são os seguintes:
 - a) “Princípio do serviço público” - Os trabalhadores devem atuar em qualquer circunstância para servir exclusivamente o bem comum e os cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre quaisquer outros interesses em presença;
 - b) “Princípio da legalidade” - Os trabalhadores devem atuar em obediência ao quadro constitucional e legal vigente;
 - c) “Princípios da justiça e da imparcialidade” - Os trabalhadores devem tratar, em qualquer caso, de forma justa e imparcial todos os cidadãos e demais entidades com que se relacionem, atuando de modo neutro e prosseguindo o bem comum;
 - d) “Princípio da igualdade” - Os trabalhadores não podem beneficiar ou prejudicar qualquer pessoa ou entidade em razão da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social, ou de qualquer outro fator que potencie a ocorrência de uma eventual desigualdade de oportunidade ou tratamento;
 - e) “Princípio da proporcionalidade” - Os trabalhadores apenas podem exigir aos cidadãos o indispensável à realização da atividade administrativa que se encontra cometida à Cascais Próxima;
 - f) “Princípios da colaboração e da boa-fé” - Os trabalhadores devem colaborar com quaisquer pessoas ou entidades com as quais se relacionem por forma a alcançar o resultado mais adequado possível ao

cumprimento da sua missão, tendo em vista a realização do interesse público, e devem atuar por forma a não criar obstáculos ou dificuldades injustificáveis àquelas pessoas ou entidades;

- g) “Princípio da prestação de informação de qualidade” - Os trabalhadores devem prestar quaisquer informações que lhes sejam solicitadas ou que devam facultar aos destinatários da atividade administrativa desta Empresa da forma mais completa, verdadeira, atual, clara, objetiva e rápida possível, tendo sempre em atenção o respeito pela lei e pela regulamentação vigentes;
 - h) “Princípio da lealdade” - Os trabalhadores devem agir de forma leal, solidária e cooperante, quer entre si, quer com as pessoas e entidades, públicas e privadas, com as quais se relacionam no contexto das funções que lhes estão cometidas;
 - i) “Princípio da integridade” - Os trabalhadores devem pautar a sua conduta por critérios de honestidade pessoal e profissional, não podendo adotar quaisquer atos que possam prejudicar os restantes colaboradores ou as pessoas ou entidades com os quais se relacione;
 - j) “Princípios da competência e da responsabilidade” - Os trabalhadores devem agir de forma brava e responsável, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional e no cumprimento rigoroso da sua missão;
 - k) “Princípio da urbanidade” - Os trabalhadores devem tratar todos os que com eles se relacionam de forma cordial, respeitosa e ponderada, favorecendo a existência de um ambiente de trabalho salutar e de um relacionamento com as demais pessoas e entidades conciliatório e cooperante.
 - l) “Princípio da Confidencialidade e Sigilo” - Sem prejuízo dos princípios legais, os trabalhadores não podem ceder, revelar, utilizar ou referir, diretamente ou por interposta pessoa, quaisquer informações relativas ao exercício das suas funções, em razão da sua atividade profissional e devem guardar todas as informações a que tiverem acesso.
2. Os trabalhadores devem, ainda, estar conscientes da importância dos respetivos deveres e responsabilidades, ter em conta as expectativas dos cidadãos e entidades relativamente à sua conduta, dentro de padrões socialmente aceites, e comportar-se de modo a reforçar a confiança e contribuir para a boa imagem da Cascais Próxima.

Capítulo III

Normas éticas

Artigo 6.º

Ambiente e relacionamento pessoal

1. No exercício das suas funções, os trabalhadores devem propiciar um bom ambiente de trabalho, cumprir as regras de utilização do espaço e promover a entreatura e o trabalho em equipa, adotando um comportamento onde vigore o respeito mútuo e a cordialidade.
2. Os dirigentes (trabalhadores que exercem posições de direção e de chefia) devem liderar pelo exemplo, e motivar os demais trabalhadores para o esforço conjunto de melhorar e assegurar o bom desempenho e a boa imagem dos serviços e da Empresa.
3. Os trabalhadores devem repudiar comportamentos de assédio sexual, ou seja, qualquer comportamento não desejado e malicioso que tenha como objetivo a intimidação, a ofensa, o insulto ou a humilhação de qualquer pessoa. O assédio pode verificar-se repetidamente ou consistir numa ação única e pontual, pode ser verbal ou não verbal, físico ou não e nem sempre é presencial.

4. É potenciada a igualdade de oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional, nomeadamente através da rotatividade e flexibilidade de funções, da participação em programas de formação e desenvolvimento profissional e pessoal e do incentivo à participação em atividades extraprofissionais.
5. A Cascais Próxima promove a formação contínua e a progressão de carreira dos seus trabalhadores, assegurando a igualdade de oportunidades, independentemente da ascendência, género, orientação sexual, ou condição social. As iniciativas de desenvolvimento profissional serão publicitadas internamente, promovendo a inclusão de todos os colaboradores.
6. É respeitado o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal, em cumprimento com a Política de Gestão da Conciliação entre a Vida Pessoal, Familiar e Profissional adotada e implementada pela Cascais Próxima (Pacto para a Conciliação).
7. É proporcionado um bom ambiente de trabalho, assegurando o cumprimento das normas de saúde e de segurança aplicáveis.
8. É promovida a comunicação e partilha de informação entre trabalhadores.
9. É promovido o espírito de equipa, a partilha de objetivos comuns e a entreajuda entre os trabalhadores.

Artigo 7.º

Relacionamento com a Administração Pública

1. No exercício das suas funções, os trabalhadores devem fomentar um bom relacionamento com os serviços ou organismos da Administração Pública, atuando com cortesia, isenção, equidade e segundo critérios de objetividade, sendo diligentes e cooperantes na realização do interesse público.
2. Sempre que for solicitada a colaboração da Cascais Próxima por serviços da Administração Pública, os trabalhadores devem cooperar com essas entidades com a diligência devida, adotando uma atitude pró-ativa, de cortesia e respeito mútuo, abstendo-se de quaisquer comportamentos que possam impedir ou dificultar um tratamento célere e eficaz.

Artigo 8.º

Assédio no trabalho

1. É proibida a prática de assédio, em qualquer das suas modalidades, moral ou sexual.
2. O assédio moral consiste no comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, enquanto o assédio sexual consiste no comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, nos termos do preceituado no artigo 29.º, n.ºs 1 a 3, do Código do Trabalho (CT).
3. A prática de assédio, para além de conferir à vítima o direito de indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito (artigo 29.º, n.º 4 e artigo 28.º, ambos do CT), constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei (artigo 29.º, n.º 5, do CT).
4. O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente - a menos que atuem com dolo - com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio, até decisão final transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório (artigo 29.º, n.º 6, do CT).

5. Incumbe à Cascais Próxima instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho (artigo 127.º, n.º1, alíneas k) e l), do CT), cabendo à Empresa a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio (artigo 283.º, n.º8, do CT).
6. Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a assédio (artigo 331.º, n.º2, alínea b), do CT), constituindo justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador a prática do assédio pela Empresa ou seu representante, denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral (artigo 394.º, n.º2, alínea f), do CT).

Artigo 9.º

Relação com Fornecedores e Prestadores de Serviços

1. Os trabalhadores devem observar as regras e princípios em matéria de contratação pública constantes do “Código dos Contratos Públicos” e demais legislação aplicável, promovendo a transparência e a concorrência.
2. A Cascais Próxima pauta-se por honrar os seus compromissos contratuais, exigindo igualmente dos cocontratantes o correto e integral cumprimento das obrigações que decorrem das respetivas relações jurídicas contratuais.

Artigo 10.º

Relação com o público e com o cidadão

1. As relações com o público em geral regem-se por legislação específica, sendo que os trabalhadores devem observar igualmente as regras e princípios de ética constante do presente Código.
2. Os trabalhadores deverão dar prioridade no atendimento público a idosos, doentes, grávidas, pessoas com deficiência ou acompanhadas com crianças de colo e outros casos específicos com necessidades de atendimento prioritário, devidamente enquadrados na legislação.
3. Nas suas relações com os cidadãos e entidades, os trabalhadores devem reger-se por um espírito de estreita cooperação e profissionalismo, sem prejuízo da necessária confidencialidade e sigilo.

Artigo 11.º

Sustentabilidade e Responsabilidade Social

1. A Cascais Próxima deverá assumir uma atitude socialmente responsável na Comunidade e perante a opinião pública, bem como adotar uma política de sustentabilidade ambiental consciente.
2. A Cascais Próxima compromete-se a adotar princípios de responsabilidade social e ambiental, promovendo a sustentabilidade em todas as suas atividades. Este compromisso inclui a gestão eficiente de recursos naturais, a promoção de práticas de mobilidade sustentável, e o incentivo a iniciativas sociais que visem o bem-estar da comunidade.

Artigo 12.º

Utilização de materiais e demais equipamentos

1. Os trabalhadores devem fazer uma boa utilização de todo o material e equipamento da Cascais Próxima, na medida das suas responsabilidades, proibindo-se toda a utilização abusiva, para proveito pessoal ou de terceiros estranhos ao serviço.

2. Os trabalhadores devem, no exercício das suas funções, adotar as medidas adequadas a uma mais eficiente utilização dos recursos disponibilizados pela Empresa, assegurar a proteção, conservação e racionalização dos recursos materiais e tecnológicos, bem como a sua utilização de forma eficiente, com vista à prossecução dos objetivos definidos.
3. Os trabalhadores devem, no exercício das suas funções, implementar medidas de proteção do meio ambiente, adotando condutas que permitam a diminuição dos resíduos, a separação dos lixos e sua reciclagem e a redução, sempre que adequado, de gastos energéticos e do consumo de materiais e consumíveis, de forma a contribuir para o desenvolvimento sustentável.

Capítulo IV

Normas de Conduta

Artigo 13.º

Ofertas, gratificações e vantagens

1. Os trabalhadores devem abster-se de receber de terceiros quaisquer tipos de gratificações, ofertas ou vantagens.
2. Excetuam-se do número anterior as ofertas recebidas que correspondam ao conteúdo dos tradicionais kits oferecidos em conferências, como sejam canetas, blocos de notas, agendas ou pens de reduzido valor comercial.
3. Quaisquer ofertas, gratificações ou vantagens recebidas que não respeitem o previsto no número anterior devem ser comunicadas ao respetivo superior hierárquico através do preenchimento do Formulário de Recebimento de Ofertas no Exercício de Funções (Anexo VI) que emite parecer quanto ao destino a dar à oferta recebida e o submete ao Conselho de Administração para efeitos de pronúncia. Em caso de deferimento, envia-o para o Departamento de Recursos Humanos para posterior arquivo no registo individual do trabalhador, onde ficará a menção da identificação do doador.
4. Na emissão do Parecer mencionado em 3., deve ser ponderado se a aceitação da oferta pode influenciar a imparcialidade daquele a quem se destina, ou prejudicar a reputação e confiança da Cascais Próxima.
5. Podem ser aceites em nome da Cascais Próxima ofertas em relação às quais haja dúvidas razoáveis sobre o seu enquadramento no valor estimado, ou ofertas que constituam ou possam ser interpretadas, pela sua recusa, como uma quebra de consideração pelo ofertante.
6. No caso das ofertas recebidas cujo destino final possa merecer dúvida, devem estas ser entregues à Assessoria do Conselho de Administração da Cascais Próxima, para serem consideradas no registo de interesses, ou integrar o respetivo espólio da Empresa.
7. Quando um trabalhador seja incumbido de entregar a terceiro uma oferta institucional da Cascais Próxima, deve evidenciar claramente a natureza institucional da mesma.

Artigo 14.º

Hospitalidades

1. Todos os trabalhadores devem abster-se de aceitar convites de pessoas singulares ou coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras, e de pessoas coletivas públicas estrangeiras, para assistência a eventos sociais, institucionais, desportivos ou culturais de acesso oneroso ou com custos de deslocação ou estadia

associados, ou outros benefícios similares, que possam condicionar a independência no exercício das suas funções.

2. Os trabalhadores devem abster-se, fora dos parâmetros de razoabilidade e de adequação social, de usar ou de permitir que terceiros utilizem as instalações ou os meios disponibilizados pela Cascais Próxima para a promoção de interesses privados.
3. As hospitalidades e os benefícios a elas inerentes devem ser objeto de registo pelo Departamento de Recursos Humanos.
4. O valor das ofertas é contabilizado no cômputo de todas as ofertas de uma mesma pessoa, singular ou coletiva ou relacionadas entre si, no decurso de um ano civil.
5. Todas as ofertas que constituam ou possam ser interpretadas, pela sua recusa, como uma quebra de respeito interinstitucional, podem ser aceites.

Artigo 15.º

Conflito de Interesses

1. É vedada a prática de quaisquer atos suscetíveis de configurar, direta ou indiretamente, uma situação de conflito de interesses.
2. Sem prejuízo do estabelecido em legislação específica, considera-se que existe conflito de interesses sempre que os trabalhadores tenham um interesse pessoal ou privado, para os próprios, respetivo cônjuge, algum parente ou afim em linha reta ou até ao 2.º grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum, suscetível de colocar em causa a atuação imparcial e de prossecução do interesse público no desempenho das suas funções profissionais.
3. Os trabalhadores que intervenham em procedimentos que digam respeito às seguintes matérias ou áreas de intervenção: contratação pública, concessão de subsídios, subvenções ou benefícios, licenciamentos urbanísticos, ambientais, comerciais e industriais e procedimentos sancionatórios, devem assinar uma declaração de inexistência de conflitos de interesses, em cada um dos procedimentos em que intervenham, conforme modelo disponibilizado no Anexo I.
4. Os trabalhadores que, no exercício das suas funções, estejam perante uma situação passível de configurar um conflito de interesses, devem solicitar, formalmente, ao seu superior hierárquico, escusa do exercício daquela função específica, assinando para o efeito um Pedido de Escusa por Conflito de Interesses, conforme modelo disponibilizado no Anexo II.
5. Os trabalhadores que, no âmbito de procedimentos de contratação pública, exerçam as funções de júri de concurso, devem assinar uma declaração de inexistência de conflito de interesses, em cada um dos procedimentos em que intervenham, conforme modelo disponibilizado no Anexo III.
6. Os trabalhadores que, no âmbito de procedimentos de contratação pública, exerçam as funções de gestor de contrato, devem assinar uma declaração de inexistência de conflito de interesses, em cada um dos procedimentos em que intervenham, conforme modelo disponibilizado no Anexo IV.
7. A informação contida nas declarações supramencionadas é confidencial.
8. Caberá ao superior hierárquico ou, quando necessário, ao Conselho de Administração, tomar as medidas consideradas indispensáveis para a resolução de eventuais conflitos de interesses.
9. No âmbito da Contratação Pública aplicam-se as normas do Código dos Contratos Públicos bem como os modelos previstos no mesmo Código, conforme modelos disponibilizados em Anexos I, III e IV ao presente Código.

Artigo 16.º

Gestão de Risco de Fraude

1. A Cascais Próxima está empenhada em operar de acordo com os mais altos padrões éticos e morais, considerando para efeitos deste Código os conceitos de “Irregularidade”, “Fraude”, “Corrupção” e “Infrações Conexas”.
2. Entende-se por irregularidade qualquer violação de uma disposição legal que resulte de um ato ou omissão de um agente económico que tenha ou possa ter por efeito lesar o orçamento nacional ou comunitário, quer pela diminuição ou supressão de receitas provenientes de recursos próprios, quer por uma despesa indevida.
3. A fraude é definida como um ato ilegal ou desonesto de má-conduta, com o intuito da obtenção de um benefício ou encobrimento de uma responsabilidade, caracterizado pela intenção deliberada de dissimulação ou pela falsa representação, que pode levar a um prejuízo. “Consiste na prática de um qualquer ato ou a sua omissão, seja lícito ou ilícito, contra o recebimento ou a promessa de uma qualquer compensação que não seja devida, para o próprio ou para terceiro.”
4. A Corrupção pode ser passiva ou ativa:
 - a) Passiva – O facto de um trabalhador, intencionalmente, de forma direta ou por interposta pessoa, solicitar ou receber vantagens de qualquer natureza, para si próprio ou para terceiros, ou aceitar a promessa dessas vantagens, para que pratique ou se abstenha de praticar, em violação dos deveres do seu cargo, atos que caibam nas suas funções ou no exercício das mesmas e que lesem ou sejam suscetíveis de lesar os interesses financeiros;
 - b) Ativa – O facto de uma pessoa prometer ou dar intencionalmente, de forma direta ou por interposta pessoa, uma vantagem de qualquer natureza a um trabalhador e demais colaboradores, para este ou para terceiros, para que pratique ou se abstenha de praticar, em violação dos deveres do seu cargo, atos que caibam nas suas funções ou no exercício das mesmas e que lesem ou sejam suscetíveis de lesar os interesses financeiros.
5. As situações de corrupção podem configurar Infrações Conexas que consistem em recebimento e oferta indevidas de vantagem, branqueamento de capitais, falsas declarações, falsificação, fraude na obtenção ou desvio de fundos, subsídio ou subvenção, e as que são identificadas como: tráfico de influência, peculato, suborno, participação económica em negócio, abuso de poder.



6. As situações descritas podem ocorrer tanto a nível interno como externo e podem ser perpetuadas por trabalhadores, quer sejam prestadores de serviços, fornecedores ou outro tipo de entidades terceiras agindo de forma individual ou em conluio com outros.
7. O Conselho de Administração da Cascais Próxima é o órgão responsável pela conceção e implementação das políticas antifraude, as quais englobam os mecanismos de prevenção, deteção e resposta a casos de fraude e conduta irregular estabelecido no Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC), os quais se encontram patenteados no Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da Empresa (PPR).

Artigo 17.º

Deteção e dever de comunicação de situação de fraude ou corrupção

1. Os trabalhadores que, na sua conduta, procedem de acordo com critérios de razoabilidade e prudência, têm a obrigação de reportar os casos de suspeitas de fraude, situações de má conduta ou de atos irregulares que possam vir a acontecer, sempre que tiverem conhecimento ou suspeitas fundadas da ocorrência de atividades de abuso de informação privilegiada, fraude ou corrupção em geral.
2. Todos os trabalhadores são responsáveis pela prevenção e deteção de situações de fraude que possam vir a ocorrer ou tenham ocorrido na Cascais Próxima, e devem dar disso conhecimento ao seu superior hierárquico ou ao Conselho de Administração.
3. Todas as eventuais violações aos princípios e regras descritas neste Código, independentemente do local e circunstâncias em que ocorram, devem ser comunicadas, através do envio da respetiva denúncia para o

Canal de Denúncia da Cascais Próxima, o qual se encontra acessível através da página Canais de Denúncia para a Promoção da Transparência Municipal | Câmara Municipal de Cascais.

4. Em alternativa, as denúncias poderão ser enviadas ao Conselho de Administração ou ao Gabinete Jurídico e de Assessoria, em envelope fechado, contendo a indicação de “Comunicação de situação específica ou potencial de fraude - Confidencial”, com a descrição pormenorizada dos factos, de acordo com o modelo constante em Anexo V ao presente Código, os quais assegurarão a respetiva confidencialidade.
5. Os trabalhadores que comunicarem ou impedirem a realização de atividades ilícitas, não poderão ser, por esse facto, prejudicados a qualquer título.
6. O infrator que, voluntariamente repudiar oferecimento ou promessa que tenha aceitado ou restituir o que indevidamente tiver recebido antes de praticado o ato ou de consumada a omissão, ficará isento de pena.

Artigo 18.º

Confidencialidade e sigilo

1. Os trabalhadores estão sujeitos a um dever de confidencialidade e de sigilo, no exercício das suas funções, e a observarem o princípio do segredo estatístico e a política de confidencialidade estatística de acordo com a Lei nº22/2008 de 13 de maio, sem prejuízo das situações em que existe dever de divulgação.
2. O dever de confidencialidade e de sigilo mantém-se após o termo do exercício de funções dos trabalhadores e demais colaboradores, não devendo ser divulgadas quaisquer informações a que tenham tido acesso, nem utilizar as mesmas para benefício próprio ou de terceiros.
3. Os trabalhadores da Cascais Próxima devem respeitar a legislação em vigor relativa à proteção de dados pessoais (RGPD), assegurando a confidencialidade das informações a que tenham acesso no exercício das suas funções. É proibida a utilização de dados pessoais ou empresariais para fins não autorizados, sendo aplicáveis sanções disciplinares e legais em caso de violação.

Artigo 19.º

Utilização de redes sociais e comunicação com a imprensa

Os trabalhadores da Cascais Próxima devem utilizar as redes sociais com responsabilidade, respeitando os valores e princípios da Empresa. É proibido divulgar informações confidenciais, fazer declarações que comprometam a imagem da empresa ou participar, em nome da Cascais Próxima, em debates online sem autorização prévia do Conselho de Administração.

Artigo 20.º

Incompatibilidades

As incompatibilidades dos trabalhadores, no que se refere ao exercício de atividades remuneradas externas à Cascais Próxima, bem como os impedimentos em procedimentos administrativos de que sejam parte, são os que resultarem exclusivamente da respetiva relação jurídica contratual e da lei, nomeadamente o Código do Trabalho, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (no que diz respeito às cedências por interesse público), e o Código do Procedimento Administrativo.

Artigo 21.º

Impedimentos

Os trabalhadores estão impedidos de participarem em procedimentos de contratação, como membros do júri, consultores, especialistas, técnicos, mediadores, árbitros ou peritos, a título gratuito ou remunerado e por qualquer forma, em atos relacionados com procedimentos de contratação, se:

- a) Tiverem participações em sociedades comerciais, superiores a 10% do capital social;
- b) Tiverem percentagem superior a €50.000,00, de empresas detidas por si;
- c) Essas percentagens forem detidas por si, ou conjuntamente com o seu cônjuge, unido de facto, ascendente e descendente em qualquer grau e colaterais até ao 2.º grau.

Capítulo V

Responsabilidade Disciplinar e Criminal

Artigo 22.º

Violação do Código de Conduta e Responsabilidade disciplinar e criminal

1. O incumprimento do disposto no Código, verificados que sejam os respetivos pressupostos legais, pode dar origem
 - a) A responsabilidade disciplinar e à aplicação das sanções previstas no Anexo VIII a este Código, e às sanções previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, no que diz respeito aos trabalhadores em regime de cedência por interesse público (vd. artigos 176.º a 240.º), e,
 - b) A responsabilidade criminal, designadamente em matéria de corrupção e infrações conexas, incluindo os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência e branqueamento, previstos no Código Penal, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual, punidos com pena de prisão e/ou multa e previstas, cujas sanções se encontram previstas no Anexo VIII a este Código.
2. Perante uma denúncia de alegada violação do Código deve o Conselho de Administração mandar averiguar, numa perspetiva de correção dos desvios e de melhoria contínua do desempenho ético dos trabalhadores, sob pena de procedimento disciplinar, de acordo com o previsto no Código do Trabalho e na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, no que diz respeito aos trabalhadores cedidos por interesse público.
3. Quando os factos praticados pelos trabalhadores sejam passíveis de ser considerados infração penal, serão obrigatoriamente participados ao Ministério Público.

Capítulo VI

Canal de Denúncias e Proteção do Denunciante

Artigo 23º

Mecanismos de Denúncia e Proteção do Denunciante

1. A Cascais Próxima garante a existência de um canal confidencial para a denúncia de infrações éticas ou legais, disponível em +transparente, protegendo os denunciantes de qualquer represália. As denúncias serão investigadas com imparcialidade, assegurando o direito ao contraditório e a confidencialidade das partes envolvidas.

Capítulo VI

Disposições Finais

Artigo 24.º

Entrada em vigor

O Código de Conduta entra em vigor após a sua aprovação pelo Conselho de Administração da Cascais Próxima.

Artigo 25.º

Divulgação e vigência

4. O Código de Conduta, depois de aprovado pelo Conselho de Administração, é divulgado junto dos trabalhadores, através de correio eletrónico, encontrando-se igualmente disponível no gabinete de recursos humanos da Cascais Próxima, e do público em geral, através dos canais de comunicação existentes, designadamente no sítio da Cascais Próxima na internet, acessível através da página <https://www.cascais.pt/empresa-municipal/cascais-proxima>.
5. O Código deve ser igualmente divulgado, junto dos trabalhadores que iniciam funções na Cascais Próxima pelo meio referido em 1, ou em suporte papel, os quais deverão declarar, em impresso disponibilizado pelos serviços dos Recursos Humanos, terem recebido cópia deste Código e dos demais Códigos e Regulamentos internos da Empresa.
6. O Código deve ser revisto de 3 em 3 anos ou quando se verificarem factos supervenientes que o justifiquem, podendo o Conselho de Administração autorizar, a todo o momento, explicando os motivos, a sua revisão e decidir sobre quaisquer dúvidas de interpretação e/ou lacunas do mesmo.

ANEXO I
DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES

(a que se refere o n.º 4 do artigo 13.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção)

_____(nome), titular do Cartão de Cidadão nº _____, válido até _____, com domicílio profissional no Complexo Multisserviços da Adroana, Estrada de Manique, 1830, 2645-550 Alcabideche, na qualidade de colaborador, a desempenhar funções na **Cascais Próxima** - Gestão de Mobilidade, Espaços Urbanos e Energias, E.M., S.A., declara, sob compromisso de honra, que, na presente data, relativamente ao presente procedimento com a referência interna _____ (nº do processo), referente ao procedimento de contratação pública, para a _____ (nome do processo), não se encontra numa situação de conflito de interesses nos termos do n.º 4 do artigo 13.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, isto é, em situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão, nos termos dos artigos 69.º e 73.º do Código do Procedimento Administrativo e do artigo 24.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Mais declara, sob compromisso de honra, que se, no decurso do presente procedimento, vier a encontrar-se, ou previr razoavelmente vir a encontrar-se, numa situação de conflito de interesses, comunicará a situação ao superior hierárquico ou, na sua ausência, ao responsável pelo cumprimento normativo, nos termos do disposto no artigo 13.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção.

Adroana, __ de _____ de 202__

O Declarante,

(Assinatura ou assinatura digital qualificada)

ANEXO II

PEDIDO DE ESCUSA POR CONFLITO DE INTERESSES

_____ (nome), titular do Cartão de Cidadão nº _____, válido até _____, com domicílio profissional no Complexo Multisserviços da Adroana, Estrada de Manique, 1830, 2645-550 Alcabideche, trabalhador(a) da Cascais Próxima - Gestão de Mobilidade, Espaços Urbanos e Energias, E.M., S.A. (Cascais Próxima) e a desempenhar as funções de _____, declara para os devidos efeitos que em virtude de _____ (concretizar a situação do(a) signatário(a) que configura um eventual conflito de interesses), solicita **escusa** do desempenho das funções de _____, por considerar que configura um eventual conflito de interesses, inibidor da participação no procedimento em causa, referente ao processo _____, por considerar que o envolvimento, atentas as funções que lhe estão atribuídas, se encontra condicionado por eventual conflito de interesses.

Não estão assim, totalmente reunidas as condições para a salvaguarda de ausência de conflito de interesses, pelo que não poderá participar no referido processo/procedimento.

Adroana, __ de _____ de 202__

O Declarante,

(Assinatura ou assinatura digital qualificada)

ANEXO III
MODELO DE DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES DE ELEMENTO
DE JÚRI DE CONCURSO

(a que se refere o n.º 5 do artigo 67.º do CCP)

_____ (nome), titular do Cartão de Cidadão n.º _____, válido até _____, com domicílio profissional no Complexo Multisserviços da Adroana, Estrada de Manique, 1830, 2645-550 Alcabideche, na qualidade de colaboradora da Cascais Próxima - Gestão de Mobilidade, Espaços Urbanos e Energias, E.M., S.A. tendo sido designado(a) para participar no processo de avaliação de propostas no procedimento pré-contratual de formação do contrato por _____ (tipo de contrato), relativo à “_____” com a referência interna _____, declara não estar abrangido(a), na presente data, por quaisquer conflitos de interesses relacionados com o objeto ou com os participantes no procedimento em causa.

Mais declara que se durante o procedimento de formação do contrato tiver conhecimento da participação nele de operadores económicos relativamente aos quais possa existir um conflito de interesses, disso dará imediato conhecimento ao órgão competente da entidade adjudicante, para efeitos de impedimento ou escusa de participação no procedimento, nos termos do disposto nos artigos 69.º a 76.º do Código do Procedimento Administrativo.

Adroana, __ de _____ de 202__

O Declarante,

(Assinatura ou assinatura digital qualificada)

ANEXO IV
MODELO DE DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES DO GESTOR DE CONTRATO

(A que se refere o artigo 67.º, n.º 7, do Código dos Contratos Públicos)

_____(nome), titular do Cartão de Cidadão nº _____, válido até _____, com domicílio profissional no Complexo Multisserviços da Adroana, Estrada de Manique, 1830, 2645-550 Alcabideche, na qualidade de _____ (membro do órgão de administração / dirigente / trabalhador) da Cascais Próxima - Gestão de Mobilidade, Espaços Urbanos e Energias, E.M., S.A., tendo sido designado, nos termos e para os efeitos do artigo 290.º-A do Código dos Contratos Públicos, gestor do contrato relativo à _____(nome do procedimento), adjudicado à _____(nome do fornecedor), com NIPC _____ (NIPC do fornecedor), com a referência interna _____ (nº do procedimento), na sequência do procedimento pré contratual por _____ (ajuste direto/concurso público,...), declara que, na presente data, tanto quanto é do seu conhecimento, não se encontra numa situação de conflito de interesses aparente/potencial/real em relação ao processo que possam pôr em causa a sua independência em relação a qualquer das partes.

Mais declara que, se durante a execução do contrato tiver conhecimento da participação nele de outros operadores económicos, designadamente cessionários ou subcontratados, qualquer fato ou situação relativamente aos quais possa existir um conflito de interesses disso dará imediato conhecimento ao órgão competente da Cascais Próxima, E.M., S.A., para efeitos de impedimento ou escusa de participação na execução do contrato, nos termos do disposto nos artigos 69.º a 76.º do Código do Procedimento Administrativo.

Adroana, __ de _____ de 202__

O Declarante,

(Assinatura ou assinatura digital qualificada)

ANEXO V
COMUNICAÇÃO DE SITUAÇÃO ESPECÍFICA OU POTENCIAL FRAUDE

Eu, _____ [nome completo], titular do Cartão de Cidadão nº _____, válido até __ de _____ de 20__, trabalhador(a) da **Cascais Próxima - Gestão de Mobilidade, Espaços Urbanos e Energias, E.M., S.A. (Cascais Próxima)** e a desempenhar as funções de _____, informo, nos termos previstos no Código de Conduta, ter identificado as seguintes situações de não conformidade e/ou potencial fraude, que venho comunicar:

Identificação de situação específica de não conformidade

Identificação de situação de potencial fraude

Adroana, __ de _____ de 202__

O Declarante,

(Assinatura ou assinatura digital qualificada)

ANEXO VI
FORMULÁRIO DE RECEBIMENTO DE OFERTAS NO EXERCÍCIO DE FUNÇÕES

IDENTIFICAÇÃO DO TRABALHADOR QUE RECEBEU A OFERTA

Nome: _____

N.º mecanográfico: _____

Categoria/Função: _____

DECLARAÇÃO

Eu _____, declaro que recebi da empresa/instituição abaixo indicada, a oferta a seguir discriminada que, pela inviabilidade da recusa ou devolução imediata, informa-se neste ato para o fim previsto nas políticas internas da Cascais Próxima, E.M., S.A.

OFERTA

Empresa/Instituição: _____

Nome da pessoa que efetuou a oferta:

Descrição da oferta: _____

Valor estimado: _____

Contexto em que a oferta foi efetuada:

OBSERVAÇÕES/PROPOSTAS QUANTO AO DESTINO A DAR À OFERTA QUE RECEBEU (FICAR COM A OFERTA PARA SI, ENTREGAR A OFERTA NA EMPRESA/DEVOLVER A OFERTA

Data:

Assinatura:

OBSERVAÇÕES DO SUPERIOR HIERÁRQUICO (CHEFIA/ADMINISTRADOR) QUANTO AO DESTINO DA OFERTA

Data:

Assinatura:

ANEXO VII

[Sanções disciplinares previstas no Código do Trabalho]

Artigo 328.º

Sanções disciplinares

1 - No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

- 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.

2 - O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.

3 - A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

- a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
- b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;
- c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

4 - Sempre que o justifiquem as especiais condições de trabalho, os limites estabelecidos nas alíneas a) e c) do número anterior podem ser elevados até ao dobro por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

5 - A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.

6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 3 ou 4.

Proibição de assédio

Artigo 29.º

Assédio

1 - É proibida a prática de assédio.

2 - Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3 - Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

4 - A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, aplicando-se o disposto no artigo anterior.

5 - A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.

6 - O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

Artigo 127.º

Deveres do empregador

1 - O empregador deve, nomeadamente:

(...)

k) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;

l) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

(...).

7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nas alíneas k) e l) do n.º 1 e contraordenação leve a violação do disposto na alínea j) do n.º 1 e no n.º 4.

Código Penal

Artigo 154.º-A

Perseguição

1 - Quem, de modo reiterado, perseguir ou assediar outra pessoa, por qualquer meio, direta ou indiretamente, de forma adequada a provocar-lhe medo ou inquietação ou a prejudicar a sua liberdade de determinação, é punido com pena de prisão até 3 anos ou pena de multa, se pena mais grave não lhe couber por força de outra disposição legal.

2 - A tentativa é punível.

3 - Nos casos previstos no n.º 1, podem ser aplicadas ao arguido as penas acessórias de proibição de contacto com a vítima pelo período de 6 meses a 3 anos e de obrigação de frequência de programas específicos de prevenção de condutas típicas da perseguição.

4 - A pena acessória de proibição de contacto com a vítima deve incluir o afastamento da residência ou do local de trabalho desta e o seu cumprimento deve ser fiscalizado por meios técnicos de controlo à distância.

5 - O procedimento criminal depende de queixa.

ANEXO VIII

[Tipificação dos crimes, no que se refere aos crimes de corrupção e infrações conexas, previstos no Código Penal, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual, punidos com pena de prisão e/ou multa]

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.

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 372.º

Recebimento ou oferta indevidos de vantagem

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 ato 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 ato 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 ativa

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, 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 respetivo 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 respetivo 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 atue nos termos do artigo 12.º é punido com a pena aplicável ao crime respetivo 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;

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;

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.

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 objetos 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 objetos 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

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 afetado, 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 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, 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.

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 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 respetivo serviço ou de queixa do ofendido.