



CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA DA AUTORIDADE DA MOBILIDADE E DOS TRANSPORTE

maio.2024

ÍNDICE

Capítulo I Disposições Gerais	8
Artigo 1.º Objeto e âmbito	8
Capítulo II Princípios Éticos	8
Artigo 2.º Princípios Éticos.....	8
Capítulo III Princípios Gerais de Conduta	10
Artigo 3.º Princípios gerais.....	10
Artigo 6.º Proteção de dados pessoais.....	13
Capítulo IV Relacionamento com o exterior	14
Artigo 7.º Relacionamento externo	14
Artigo 11.º Ofertas institucionais	15
Artigo 14.º Incompatibilidades e impedimentos	17
Artigo 15.º Impedimentos após a cessação de funções	17
Capítulo VI Deveres legais específicos	19
Artigo 18.º Obrigações declarativas e outras	19
Artigo 19.º Exclusividade e lealdade	20
Artigo 20.º Declaração única de rendimentos, património, interesses, incompatibilidades e impedimentos	20
Artigo 21.º Elementos complementares relativos à declaração	22
Capítulo VII Disposições finais.....	22
Artigo 22.º Responsabilidade disciplinar e criminal.....	22
ANEXO I Sanções disciplinares previstas no artigo 328.º do Código do Trabalho	24
ANEXO II Tipologias criminais previstas no RGPC e correspondente quadro sancionatório	26

SIGLAS E ACRÓNIMOS

AMT	Autoridade da Mobilidade e dos Transportes
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
ONU	Organização das Nações Unidas
UNCAC	Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção
OCDE	Organização Europeia de Cooperação Económica
UE	União Europeia
MENAC	Mecanismo Nacional Anticorrupção
RGPC	Regime Geral de Prevenção da Corrupção
RGPDI	Regime Geral de Proteção do Denunciante de Infrações
PPR	Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas
CPC	Conselho de Prevenção da Corrupção
LQER	Lei-Quadro das Entidades Administrativas Independentes
CA	Conselho de Administração
GAP	Gabinete de Apoio à Presidência
GJ	Gabinete Jurídico
GCP	Gabinete de Contratação Pública
DR	Direção de Regulação
DS	Direção de Supervisão
DAF	Direção Administrativa e Financeira
EPD	Encarregado de Proteção de Dados
RGPD	Regulamento Geral de Proteção de Dados
CNPD	Comissão Nacional de Proteção de Dados
RCN	Responsável pelo Cumprimento Normativo
PCN	Programa de Cumprimento Normativo
CPA	Código do Procedimento Administrativo
UO	Unidade Orgânica

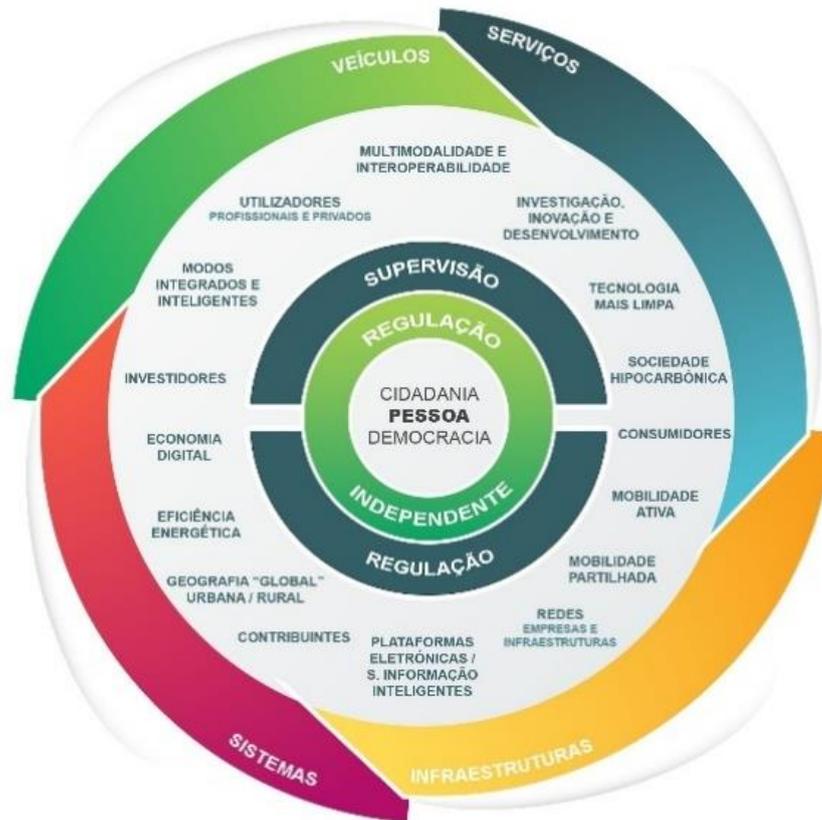
CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA DA AUTORIDADE DA MOBILIDADE E DOS TRANSPORTE

A Autoridade da Mobilidade e dos Transportes (AMT) é uma entidade administrativa independente¹, cuja criação se encontra prevista no âmbito da Lei-Quadro das Entidades Administrativas Independentes com poderes de Regulação, aprovada pela Lei n.º 67/2013, de 28 de agosto, na sua redação atual (LQER) e que foi materializada pelo Decreto-Lei n.º 78/2014, de 14 de maio, que aprova os seus Estatutos.

A AMT tem por Missão *«definir e implementar o quadro geral de políticas de regulação e de supervisão aplicáveis aos setores e atividades de transportes e de infraestruturas terrestres, fluviais e marítimos, num contexto de escassez de recursos e de otimização da qualidade e da eficiência, orientadas para o exercício da cidadania, numa perspetiva transgeracional, de desenvolvimento sustentável»*. O seu âmbito regulatório e de supervisão abrange todo o Ecossistema da Mobilidade e dos Transportes Terrestres, Marítimos e Fluviais, respetivas Infraestruturas e cadeias Logísticas, incluindo o sistema portuário, as redes ferroviária e rodoviária, as vias navegáveis interiores, terminais de passageiros e de mercadorias, e instalações logísticas e de serviços associadas, bem como as respetivas cadeias de valor, tanto a montante como a jusante.

¹ Conforme previsto pelo n.º 3 do artigo 267.º da Constituição.

ECOSSISTEMA DA MOBILIDADE E DOS TRANSPORTES



MERCADOS RELEVANTES DA MOBILIDADE

A atividade da AMT, enquanto regulador económico independente visa promover e proteger o interesse público da mobilidade inclusiva, eficiente e sustentável, garantindo uma concorrência não falseada, por meio da avaliação da conformidade, sem deixar de incorporar as perspetivas da competitividade da economia, do desenvolvimento do conhecimento e da literacia, assumindo a necessidade de prevenir falhas de mercado e de Estado, na promoção da confluência do equilíbrio dinâmico, resiliente e não aditivo das “racionalidades” aplicáveis aos principais “atores” da cadeia de valor do Ecosistema, os investidores e operadores, os contribuintes e, afinal, as pessoas que estão no centro do sistema. Assume o que tem vindo a denominar na sua praxis regulatória – e que materializa, em termos latos, a sua Visão, a adoção de uma metodologia que conforma uma regulação económica de elevada qualidade.

Por outro lado, no plano dos valores, a AMT reconhece a importância crucial de estabelecer um Código de Ética e Conduta (Código) que não apenas oriente, mas também inspire todos os seus trabalhadores. Este código não se limita a uma lista de regras; sendo antes um

reflexo dos valores essenciais que moldam a identidade e a prática da AMT como entidade administrativa independente em Portugal, incorporando a ética nas práticas tradicionais de gestão.

A ética conforma em reflexão filosófica os princípios que guiam o comportamento humano em sociedade. Filósofos como Aristóteles, Kant e Jürgen Habermas oferecem perspetivas distintas sobre este tema. Aristóteles, por exemplo, salienta a busca da felicidade como o bem supremo, realçando a importância da virtude e do justo equilíbrio entre o hedonismo e a perfeição da vida humana. Já Kant fundamenta a ética no dever moral, argumentando que as ações são corretas quando realizadas por dever e em conformidade com a razão. Habermas, na sua contemporaneidade, introduz a ética do discurso, que enfatiza o diálogo racional e livre como meio de alcançar um consenso ético na esfera pública, incluindo na conformação das normas.

Nesta perspetiva, a opção da AMT recai sobre a ética do diálogo e do consenso refletindo os princípios da participação ativa na construção das políticas regulatórias na esfera pública. A AMT procura uma abordagem ética que promova a colaboração entre todos os envolvidos no ecossistema da mobilidade, desde os investidores até aos cidadãos, garantindo uma regulação justa, transparente e participativa. Assim, a ética dialógica é um pilar fundamental na formulação e implementação das políticas regulatórias da AMT, incorporando o interesse público e promovendo uma mobilidade que se pretende inclusiva, eficiente e sustentável.

Por outro lado, torna-se necessário adaptar o Código aos novos pilares normativos dos instrumentos de prevenção da corrupção.

O Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, veio impor às entidades administrativas independentes, entre outras, a adoção e implementação de um Programa de Cumprimento Normativo que inclua, pelo menos, um Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações conexas (PPR), um Código de Conduta, um Programa de Formação e um Canal de Denúncias, a fim de prevenir, detetar e sancionarem atos de corrupção e infrações conexas.

O presente Código de Ética e Conduta da AMT – que funde o anterior Código de Ética e revê o Código de Conduta da AMT - surge neste contexto, bem como da necessidade de adaptar tais instrumentos às novas exigências do RGPC.

Em cumprimento deste regime e seguindo as orientações do MENAC – Mecanismo Nacional Anticorrupção expressas no Guia n.º 1/2023 - Setembro, o presente Código de Ética e de Conduta estabelece o conjunto de princípios, valores e regras de atuação de todos os trabalhadores da AMT em matéria de ética profissional, nas relações entre si e com terceiros, incluindo as sanções disciplinares que podem ser aplicadas em caso de incumprimento das regras nele contidas e as sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas.

Estes princípios, valores e regras de atuação complementam as obrigações jurídicas que decorrem, para os trabalhadores da AMT, da LQER, dos Estatutos da AMT, do Código do Trabalho, do Código de Procedimento Administrativo e dos Regulamentos internos da AMT em especial do Regulamento de Estrutura Orgânica e do Regulamento de Pessoal.

Pretende-se que o presente Código de Ética e de Conduta constitua uma referência no que respeita aos padrões éticos e de conduta de todos os trabalhadores da AMT e que possa contribuir para prevenir a ocorrência de factos suscetíveis de configurar atos de corrupção e de infrações conexas, reafirmando uma imagem institucional de excelência, responsabilidade, independência e rigor.

Assim, o Conselho de Administração da AMT, ao abrigo do disposto no artigo 6.º e da alínea h) do n.º 2 do artigo 15.º, ambos dos seus Estatutos, aprova o seguinte Código de Ética e de Conduta.

Capítulo I

Disposições Gerais

Artigo 1.º

Objeto e âmbito

1. O presente Código de Ética e de Conduta (Código) funde os anteriores Códigos de Ética e de Conduta da AMT num só instrumento, dando cumprimento ao disposto no Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109- E/2021, de 9 de dezembro² e incorpora, no que se refere aos membros do Conselho de Administração (CA), o disposto na Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, na sua versão atual que aprova o regime de exercício de funções por titulares de cargos políticos e altos cargos públicos³.
2. O Código enumera os princípios éticos da AMT e estabelece o regime aplicável em matéria de conduta por parte dos titulares de cargos dirigentes da AMT, incluindo os membros do CA e a todos os que exercem funções na AMT independentemente da natureza do seu vínculo laboral ou do regime de exercício de funções.
3. O presente Código em nada prejudica outras disposições legais ou regulamentares aplicáveis ou a que, por inerência do exercício das suas funções, os membros do CA ou outros dirigentes ou trabalhadores da AMT se encontrem obrigados.

Capítulo II

Princípios Éticos

Artigo 2.º

Princípios Éticos

1. Os Princípios Éticos que se aplicam a todos os que exercem funções na AMT são os seguintes:
 - a. **Integridade e Confiança:** a integridade é a pedra angular da conduta ética na AMT. Todos devem agir com honestidade e transparência em todas as suas interações, fornecendo informações completas e fiáveis, evitando conflitos de interesse e promovendo a confiança, tanto dentro como fora da organização. Esta integridade reflete a ética deontológica, onde as ações são guiadas pelo dever moral.

² https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=3543&tabela=leis

³ https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=3192A0020&nid=3192&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&so_miolo=&nversao=

- b. **Proatividade e Diligência:** todos os que exercem funções na AMT devem estar envolvidos na antecipação e resolução de desafios, evitando a inércia e procurando constantemente formas de melhorar o desempenho da organização. Esta proatividade reflete a ética de responsabilidade, onde cada trabalhador reconhece o seu papel na procura do bem comum.
- c. **Ambiente de Trabalho Inclusivo:** a diversidade é valorizada na AMT e todos são incentivados a promover um ambiente acolhedor e colaborativo, onde todos são ouvidos e respeitados e onde a cooperação é incentivada como um meio de superar desafios e encontrar soluções inovadoras para o futuro. Esta inclusão reflete a ética do cuidado, onde cada trabalhador é valorizado e respeitado pelos seus contributos.
- d. **Transparência, Prestação de Contas e Compromisso com a Sustentabilidade:** a transparência é essencial para o funcionamento ético da AMT. Todos os que exercem funções na AMT devem agir de acordo com as normas, regulamentos e padrões éticos estabelecidos, garantindo que as suas ações estejam sempre em conformidade e prestando contas de maneira clara e objetiva. Esta transparência reflete a ética da responsabilidade social, onde a organização reconhece a sua obrigação de prestar contas à sociedade, incluindo o respeito pela sustentabilidade.
- e. **Compromisso com a Sustentabilidade:** a AMT compromete-se a promover ativamente a transição ecológica, energética e digital, alinhada com compromissos nacionais, da União Europeia e da Organização das Nações Unidas, tendo em conta os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Para tal é essencial reduzir a pegada ambiental da organização e dos seus regulados, promover a transição para a energia limpa, promover a inovação responsável e integrar princípios sustentáveis na atuação interna e externa da AMT. Este compromisso reflete a ética da responsabilidade social e ambiental, essencial para a consolidação de um ecossistema mais resiliente e equitativo.
- f. **Promoção do Conhecimento, Melhores Competências e Literacia:** na AMT, a aprendizagem é contínua; e todos são encorajados a procurar oportunidades de desenvolvimento profissional, mantendo-se atualizados com as melhores práticas e tendências para garantir um serviço de qualidade e relevante. Esta busca pelo conhecimento reflete a ética do autodesenvolvimento, onde cada trabalhador se compromete com o respetivo crescimento pessoal e profissional.
- g. **Criatividade e Comunicação Efetiva:** a criatividade e a comunicação aberta são estimuladas na AMT. Todos os que exercem funções nesta autoridade são incentivados a procurar soluções inovadoras para os desafios da organização e a

manter uma comunicação clara e eficaz com todas as partes interessadas. Esta procura pela inovação reflete a ética da excelência, onde a melhoria contínua é um objetivo constante.

- h. **Responsabilidade e Aprendizagem:** na AMT, a responsabilidade é uma “marca registada”. Todos são incentivados a assumir a responsabilidade pelas suas ações, reconhecendo os erros e aprendendo com os mesmos, para melhorar continuamente o desempenho individual e organizacional. Esta responsabilidade reflete a ética da reflexão, onde cada trabalhador se compromete a aprender com as experiências passadas para promover um futuro melhor.

Capítulo III

Princípios Gerais de Conduta

Artigo 3.º

Princípios gerais

1. Todos os que exercem funções na AMT pautam a sua atuação pela lealdade para com a instituição e pela honestidade, ética, transparência, independência, isenção, discrição, atuando sempre e apenas na prossecução do interesse público, observando os valores fundamentais e princípios da atividade administrativa consagrados na Constituição e no Código de Procedimento Administrativo (CPA), designadamente:
 - a. **Princípio da Legalidade:** todos os que exercem funções na AMT atuam em obediência à lei e ao direito, dentro dos limites dos poderes que lhes forem conferidos e em conformidade com os respetivos fins;
 - b. **Princípio da Integridade:** todos os que exercem funções na AMT atuam, em todas as circunstâncias, com retidão de carácter, honestidade pessoal e profissional e respeito pelos demais, não podendo adotar quaisquer atos que possam de algum modo prejudicar os restantes trabalhadores ou as pessoas ou entidades com as quais se relacionem;
 - c. **Princípio da Prossecução do Interesse Público e da Boa Administração:** todos os que exercem funções na AMT encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, devendo pautar a sua atuação sempre pela prevalência do interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo, assim como por critérios de eficiência, eficácia e qualidade;
 - d. **Princípio da Igualdade:** todos os que exercem funções na AMT não podem privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever ninguém em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções

- políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual;
- e. **Princípio da Justiça e da Imparcialidade:** todos os que exercem funções na AMT tratam de forma justa e imparcial todos os cidadãos, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade, devendo acionar os mecanismos de escusa nas situações que possam gerar dúvidas sobre a sua imparcialidade ou isenção;
 - f. **Princípio da Proporcionalidade:** todos os que exercem funções na AMT só podem exigir aos cidadãos e/ou entidades o indispensável à realização da atividade administrativa;
 - g. **Princípio da Colaboração e da Boa-fé:** todos os que exercem funções na AMT colaboram com os cidadãos e entidades segundo o princípio da boa-fé, tendo em vista a realização do interesse da comunidade e o fomento da sua participação na realização da atividade administrativa;
 - h. **Princípio da Informação:** todos os que exercem funções na AMT prestam aos cidadãos e entidades as informações e/ou esclarecimentos pretendidos, de forma clara, simples, célere, recebendo as suas sugestões e reclamações e tratando-as nas com vista à melhoria contínua do serviço prestado e da satisfação dos utilizadores;
 - i. **Princípio da Lealdade:** todos os que exercem funções na AMT agem de forma leal, solidária e cooperante quer entre si, quer com as pessoas e entidades com as quais se relacionam no contexto das funções que lhes estão cometidas;
 - j. **Princípio da Competência e Responsabilidade:** todos os que exercem funções na AMT agem de forma competente e responsável, dedicada e crítica, empenhando-se em cultivar o permanente e sistemático conhecimento e atualização profissionais com vista ao bom desempenho do seu posto de trabalho e respetiva valorização pessoal e profissional.
2. Em cumprimento dos princípios e deveres de conduta elencados no número anterior, todos os que exercem funções na AMT devem desempenhar as suas funções com zelo, correção técnica, eficiência, responsabilidade, lealdade e independência, assegurando o cumprimento das instruções e o respeito pelas normas aplicáveis, bem como a utilização dos canais hierárquicos apropriados, atuando com transparência, cortesia e respeito no trato com todos os intervenientes.

Artigo 4.º

Proibição de Assédio

1. É proibida a prática de qualquer tipo de assédio, nomeadamente:

- a. Assédio moral: todos os que exercem funções na AMT devem abster-se da manifestação de qualquer tipo de comportamento abusivo - gesto, palavra, comportamento, atitude - que atente, pela sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o clima de trabalho.
 - b. Assédio sexual: a todos os que exercem funções na AMT está vedada a manifestação de qualquer tipo de comportamento de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, 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.
2. Constituem comportamentos integrativos do conceito de assédio moral, nomeadamente, os seguintes:
 - a. Isolamento social – promoção do isolamento do trabalhador face a colegas e chefia;
 - b. Perseguição profissional – menosprezo sistemático do trabalho desempenhado, atribuição (ou não atribuição) de funções que impliquem desvalorização profissional;
 - c. Intimidação – ameaças sistemáticas de despedimento;
 - d. Humilhação pessoal – humilhação reiterada devido a características físicas, psicológicas ou outras.
 3. Constituem comportamentos integrativos do conceito de assédio sexual, nomeadamente, os seguintes:
 - a. Insinuações sexuais – comentários ofensivos de carácter sexual;
 - b. Atenção sexual não desejada – convites para encontros indesejados, propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual, perguntas intrusivas e ofensivas sobre a vida privada;
 - c. Contacto físico e agressão sexual – contactos físicos indesejados, agressão ou tentativa de agressão sexual;
 - d. Aliciamento – propostas de natureza sexual associadas a promessas de melhoria das condições de trabalho.
 4. No caso de serem detetadas situações enquadráveis nos comportamentos descritos nos números anteriores, a denúncia deve ser:
 - a. Formalizada por escrito, com indicação dos factos que a fundamentam e identificação expressa do respetivo agente;
 - b. Encaminhada para a unidade orgânica responsável pelos recursos humanos ou para o CA;
 - c. Analisada com a confidencialidade inerente.

5. Após apuramento dos factos e estando devidamente comprovada a ocorrência de situação de assédio no trabalho, o agente da prática da infração será alvo de instauração de procedimento disciplinar nos termos definidos no Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade civil e criminal a apurar em sede própria.

Artigo 5.º

Sigilo profissional

1. Todos os que exercem funções na AMT estão sujeitos ao dever de sigilo quanto aos assuntos que lhes sejam confiados ou de que tenham conhecimento por causa e no exercício das suas funções, não podendo divulgar, nem utilizar, seja qual for a finalidade, em proveito próprio ou alheio, direta ou por interposta pessoa, informações e dados obtidos no âmbito do seu exercício de funções, exceto quando autorizados quanto à sua revelação ou para sua defesa, em processo disciplinar ou judicial.
2. Todos continuam vinculados ao dever de sigilo após a sua saída da AMT, não podendo, nomeadamente, revelar ou utilizar os conhecimentos que tenham adquirido enquanto em funções e por causa das mesmas, com isso condicionando ou podendo condicionar a atuação desta entidade reguladora ou de terceiros.

Artigo 6.º

Proteção de dados pessoais

1. Todos os que exercem funções na AMT que, no exercício das suas funções, tenham acesso a dados pessoais devem respeitar as disposições legais aplicáveis em matéria de tratamento de dados pessoais, designadamente, as disposições contidas no Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados) e na Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto ou outra que a venha a substituir, bem como as orientações e instruções que venham a ser dadas nesta matéria.
2. Todos os que no exercício das suas funções, tenham acesso a dados pessoais devem usar da maior prudência na utilização desses dados, no sentido de assegurar a respetiva confidencialidade, não podendo utilizar dados pessoais para fins ilegítimos ou comunicá-los a pessoas, ainda que com vínculo à AMT ou instituições não autorizadas a utilizá-los.
3. Sempre que existam dúvidas sobre esta matéria deverá ser consultado o(a) Encarregado(a) de Proteção de Dados da AMT.

Capítulo IV

Relacionamento com o exterior

Artigo 7.º

Relacionamento externo

1. Sem prejuízo das competências próprias da Presidente do CA da AMT, conforme estabelecido na al b) do n.º 1 do artigo 18.º dos Estatutos da AMT, todos os que exercem funções na AMT devem, em todos os seus contactos institucionais com particulares e com entidades públicas ou privadas, atuar de forma correta e eficiente, assegurando-se que são fornecidas, de forma clara e compreensível, todas as informações legitimamente solicitadas, com respeito pelo princípio da independência e pela confidencialidade.
2. Caso os dirigentes e trabalhadores da AMT, no desempenho das suas funções ou por causa delas, tomem conhecimento de situações ou de factos que contendam com o princípio da independência, devem dar conhecimento das mesmas ao CA.
3. Nos contactos institucionais com particulares e com entidades públicas ou privadas, os dirigentes e trabalhadores da AMT devem abster-se de expressar qualquer posição ou opinião pessoal, devendo antes expressar o entendimento institucional da AMT sobre as matérias ou assuntos a seu cargo, se este já estiver definido.

Artigo 8.º

Relacionamento com outras entidades reguladoras setoriais e entidades reguladas

1. Sem prejuízo das competências próprias da Presidente do CA da AMT, conforme estabelecido na al b) do n.º 1 do artigo 18.º dos Estatutos da AMT, os contatos entre a AMT e as várias entidades reguladoras setoriais devem basear-se em uma cooperação estreita e coordenação, sem prejudicar as atribuições específicas legalmente atribuídas a cada uma das entidades envolvidas, e sempre que necessário, mantendo a confidencialidade adequada.
2. Essa cooperação e coordenação implicam, principalmente, todos os que exercem funções na AMT forneçam todas as informações solicitadas e troquem dados dentro dos limites legais e dentro das esferas de competência, necessários para o completo cumprimento das atividades de cada uma das entidades envolvidas.
3. No relacionamento com as entidades reguladas, todos os que exercem funções na AMT devem seguir as orientações e posições da AMT e agir com independência, imparcialidade, isenção e integridade.

Artigo 9.º

Relacionamento com fornecedores, prestadores de serviço, comunicação social

1. No relacionamento com fornecedores e prestadores de serviços, todos os que exercem funções na AMT devem agir com imparcialidade, transparência, igualdade e equidistância, respeitando a independência da AMT e a legalidade e não devem usar a sua posição para obter benefícios pessoais dos fornecedores ou prestadores de serviços contratados pela AMT.
2. Os contatos com os meios de comunicação social sobre assuntos da competência da AMT são da competência da Presidente do CA e requerem a sua autorização prévia, devendo respeitar as diretrizes e posições oficiais estabelecidas.

CAPÍTULO V

Garantias de imparcialidade

Artigo 10.º

Proibição de corrupção, suborno ou infração conexas

1. Não é tolerado pela AMT qualquer prática de corrupção, suborno ou infração conexas, em todas as suas formas ativas e/ou passivas, bem como quaisquer condutas ilícitas, quer através de atos e omissões, quer por via da criação e manutenção de situações consideradas irregulares ou de favor.
2. Todos os que exercem funções na AMT devem cumprir as normas aplicáveis à prevenção da corrupção e infrações conexas, sendo expressamente proibido todo e qualquer comportamento que possa consubstanciar a prática do crime de corrupção ou de qualquer infração conexas prevista na legislação aplicável, constante dos Anexo II ao presente Código.

Artigo 11.º

Ofertas institucionais

1. Os membros do CA da AMT abstêm-se de aceitar ofertas de pessoas singulares ou coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras, de quaisquer tipos de bens materiais ou de serviços que possam ferir a sua imagem de probidade ou condicionar a independência no exercício das suas funções.
2. A competência, na AMT, para o registo e guarda das ofertas de bens materiais ou de serviços é, nos termos e para os efeitos do disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 16.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, a unidade orgânica com atribuições em matéria de gestão patrimonial.

3. As ofertas dirigidas à AMT são sempre registadas e entregues à unidade orgânica referida no número anterior, independentemente do seu valor e do destino final que lhes for atribuído.
4. Sempre que um membro do CA da AMT receba, no âmbito do exercício das suas funções, bens materiais ou oferta de serviços de valor estimado superior a 150€, procede à apresentação e entrega dessas ofertas à unidade orgânica referida em 2.
5. O disposto no número anterior aplica-se igualmente na eventualidade de um mesmo membro do CA da AMT receber de uma mesma entidade ao longo do mesmo ano civil diferentes ofertas de bens ou serviços que, acumulados, tenham valor estimado superior a 150€.
6. As regras fixadas neste preceito relativamente a ofertas de bens materiais e de serviços aplicam-se igualmente aos dirigentes das unidades orgânicas e funcionais da AMT, bem como a todos os trabalhadores, cabendo ao respetivo superior hierárquico velar pela sua observância.
7. Na falta de norma legal expressa que defina o organismo competente, as ofertas guardadas ao cuidado da unidade orgânica referida em 2, são devolvidas ao doador.

Artigo 12.º

Hospitalidades

1. Os membros do CA da AMT não devem aceitar convites de pessoas singulares ou coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras, para assistência a eventos sociais, desportivos ou culturais de acesso oneroso ou com custos de deslocação ou de estadia associados, ou outros benefícios relacionados, que possam ferir a sua imagem de probidade ou condicionar a independência no exercício das suas funções.
2. Os membros do CA da AMT, nessa qualidade convidados, podem aceitar convites que lhes sejam dirigidos para eventos oficiais ou de entidades públicas nacionais ou estrangeiras.
3. Os membros do CA da AMT, nessa qualidade convidados, podem aceitar quaisquer outros convites de entidades privadas até ao valor máximo, estimado, de 150€, desde que:
 - a. Sejam compatíveis com a natureza institucional ou com a relevância de representação própria do cargo; ou
 - b. Configurem uma conduta socialmente adequada e conforme aos usos e costumes.
4. As regras fixadas aplicam-se igualmente aos dirigentes da AMT e a todos os trabalhadores.

Artigo 13.º

Canal de denúncias

1. A AMT dispõe de canais de denúncia, interno e externo, nos termos e para os efeitos do previsto quer no RGPC, quer no Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações, aprovado pela Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019⁴.
2. A receção e o tratamento de comunicações de denúncias seguem o previsto na lei e no manual de procedimento interno relativo a esta matéria.

Artigo 14.º

Incompatibilidades e impedimentos

Todos os que exercem funções na AMT seguem, o regime de exclusividade, estando sujeitos às incompatibilidades e impedimentos previstos na LQER, nos Estatutos da AMT e no Código de Procedimento Administrativo.

Artigo 15.º

Impedimentos após a cessação de funções

1. Todos os que exercem funções na AMT não podem intervir, após a sua cessação, no âmbito de uma atividade profissional, nos processos com que tenham lidado durante a vigência do seu mandato ou vínculo.
2. Todos devem comportar-se com integridade e discrição, tanto no que se refere a quaisquer negociações relativas a perspetivas de emprego, como à aceitação de cargos profissionais após a cessação das suas funções, que possam suscitar uma incompatibilidade ou conflito de interesses.

Artigo 16.º

Conflitos de interesses

1. Todos os que exercem funções na AMT devem evitar incorrer em qualquer situação que possa originar, direta ou indiretamente, potenciais conflitos de interesses, ou que possam razoavelmente conduzir um terceiro a presumir a sua existência, mesmo que efetivamente tal não suceda.

⁴ https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=3544&tabela=leis&ficha=1&pagina=1&so_miolo=S

2. Para efeitos do presente Código, considera-se conflito de interesses qualquer situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da conduta ou decisão do trabalhador, nos termos dos artigos 69.º e 73.º do CPA.
3. Todos devem abster-se de participar em processos de decisão que possam implicar, direta ou indiretamente, interesses conflitantes.
4. Todos os que exercem funções na AMT e que se encontrem ou que razoavelmente prevejam vir a encontrar-se numa situação de conflito de interesses, devem declarar-se impedidos e, em simultâneo, comunicar a situação ao superior hierárquico ou, na sua ausência, ao responsável pelo cumprimento normativo, que toma as medidas adequadas para evitar, sanar ou cessar o conflito.

Artigo 17.º

Obrigações do júri do procedimento de contratação pública e do gestor do contrato

1. Os membros do júri do procedimento de contratação pública devem estar especialmente atentos a situações de conflito de interesses.
2. De acordo com o fixado no artigo 67.º, n.º 5 do Código dos Contratos Públicos, antes do início de funções, os membros do júri e todos os demais intervenientes no processo de avaliação de propostas, designadamente peritos, subscrevem declaração de inexistência de conflitos de interesses, conforme modelo previsto no Anexo XIII ao Código dos Contratos Públicos.
3. Ao Gestor do Contrato compete acompanhar a execução do contrato celebrado pela AMT.
4. O Gestor do Contrato deve estar especialmente atento a situações de conflito de interesses que possam surgir durante a execução do contrato cujo acompanhamento lhe cabe garantir.
5. O Gestor do Contrato tem o dever de comunicar todos os factos relativos a situações de conflito de interesses relacionadas com o contrato em causa ao superior hierárquico e ao CA.
6. De acordo com o fixado no artigo 290.º-A, n.º 7 do Código dos Contratos Públicos, antes do início de funções, o Gestor do Contrato deve subscrever a declaração de inexistência de conflito de interesses, conforme o modelo que consta do Anexo XIII ao Código dos Contratos Públicos.

Capítulo VI

Deveres legais específicos

Artigo 18.º

Obrigações declarativas e outras

1. No exercício do seu mandato, os membros do CA da AMT, como titulares de altos cargos públicos, devem:
 - a. Proceder, nos prazos fixados na Lei n.º 52/2019, de 31 de julho ao cumprimento das obrigações declarativas a que estão sujeitos, nomeadamente a declaração única de rendimentos, património, interesses, incompatibilidades e impedimentos fixada na lei, sem prejuízo de outras que possam ainda ser exigidas por lei ou regulamento;
 - b. Rejeitar ofertas ou qualquer vantagem de outra natureza, nos termos previstos nos artigos 11.º e 12.º do presente Código;
 - c. Recusar ter intervenção por qualquer modo nos processos administrativos, incluindo quaisquer atos preparatórios, sobre que recaiam os conflitos de interesses indicadas no artigo 14.º do presente Código;
 - d. Recusar servir como árbitro ou perito, a título gratuito ou remunerado, em qualquer processo em que seja parte o Estado e demais pessoas coletivas públicas.
2. Os membros do CA da AMT que, nos últimos três anos anteriores à data da investidura no cargo, tenham detido nalguma empresa percentagem de capital superior a 10 % do respetivo capital social ou de valor superior a 50.000€ ou tenham integrado corpos sociais de quaisquer pessoas coletivas de fins lucrativos, não podem intervir:
 - a. Em procedimentos de contratação pública de fornecimento de bens ou serviços aos quais aquelas empresas e pessoas coletivas sejam opositoras;
 - b. Na execução de contratos celebrados com aquelas empresas e pessoas coletivas;
 - c. Em quaisquer outros procedimentos administrativos, , em que aquelas empresas e pessoas coletivas sejam destinatárias da decisão, quando os atos sejam suscetíveis de gerar dúvidas sobre a isenção ou retidão da respetiva conduta, designadamente tratando-se de concessão ou modificação de autorizações ou licenças, de atos de expropriação, de concessão de benefícios de conteúdo patrimonial e de doação de bens.
3. Para além das sanções legais que possam caber ao membro do CA por violação do disposto nos números anteriores, são nulos, conforme o estatuído pelo artigo 12.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, todos os atos praticados pela AMT em que um membro do CA tenha participado em contravenção das inibições definidas no presente artigo.

Artigo 19.º

Exclusividade e lealdade

1. Os membros do CA da AMT exercem as suas funções em regime de exclusividade, nos termos previstos no artigo 6.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, do artigo 19.º da LQER e do artigo 14.º dos Estatutos da AMT, aprovados em anexo ao Decreto-Lei n.º 78/2014, de 14 de maio.
2. A infração ao disposto no regime de exclusividade constitui, nos termos do n.º 2 do artigo 11.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, causa de destituição judicial, a qual compete aos tribunais administrativos.
3. Os titulares de cargos de direção da AMT exercem funções em regime de exclusividade, aplicando-se-lhes, com as devidas adaptações, o disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 14.º dos Estatutos da AMT, aprovados em anexo ao Decreto-Lei n.º 78/2014, de 14 de maio.
4. A infração ao disposto no regime de exclusividade constitui fundamento de cessação da comissão de serviço, nos termos e com os efeitos previstos nos artigos 163.º e 164.º do Código do Trabalho.
5. Todos os demais trabalhadores da AMT exercem funções em regime de exclusividade, aplicando-se-lhes, com as devidas adaptações, o disposto no n.º 1 do artigo 14.º dos Estatutos da AMT, aprovados em anexo ao Decreto-Lei n.º 78/2014, de 14 de maio.
6. A infração ao dever de lealdade ao empregador, nomeadamente negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios, constitui infração disciplinar grave, suscetível de conduzir ao despedimento, verificados os requisitos do artigo 351.º do Código do Trabalho.

Artigo 20.º

Declaração única de rendimentos, património, interesses, incompatibilidades e impedimentos

1. Os membros do CA da AMT apresentam, nos termos do artigo 13.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, declaração dos seus rendimentos, património, interesses, incompatibilidades e impedimentos.
2. No prazo de 60 dias, a contar da cessação das funções que tiverem determinado a apresentação da declaração precedente, bem como de recondução ou reeleição do titular, é apresentada uma nova declaração, atualizada.
3. Deve ser apresentada uma nova declaração no prazo de 30 dias, contados do facto que a determina, sempre que no decurso do exercício de funções:

- a. Se verifique uma alteração patrimonial efetiva que altere o valor declarado em conformidade com o n.º 2 do artigo 13.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, em montante superior a 50 salários mínimos mensais;
 - b. Ocorram factos ou circunstâncias que incluam atos e atividades suscetíveis de gerar incompatibilidades e impedimentos, conforme explicitado no n.º 3 do artigo 13.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho.
4. A declaração a apresentar no final do mandato deve refletir a evolução patrimonial que tenha ocorrido durante o mesmo.
 5. Os titulares do dever de apresentação das declarações devem, três anos após o fim do exercício do cargo ou função que lhe deu origem, apresentar declaração final atualizada.
 6. Para efeitos do cumprimento do dever de apresentação referido no número anterior, as entidades em que os titulares exerciam funções procedem à notificação prévia destes, com a antecedência mínima de 30 dias em relação ao termo do prazo de três anos.
 7. As declarações únicas de rendimentos, património e interesses são de acesso público, nos termos do artigo 17.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, exceto quanto aos seguintes elementos da declaração, que não são objeto de consulta e acesso público:
 - a. A dados pessoais sensíveis como a morada, números de identificação civil e fiscal, números de telemóvel e telefone, e endereço eletrónico;
 - b. No que respeita ao registo de interesses: a discriminação dos serviços prestados no exercício de atividades sujeitas a sigilo profissional;
 - c. A dados que permitam a identificação individualizada da residência, exceto do município de localização, ou de viaturas e de outros meios de transporte do titular do cargo.
 8. Os membros do CA da AMT podem opor-se ao acesso parcelar ou integral aos elementos constantes da declaração individual de rendimento e património, com fundamento em motivo atendível, designadamente interesses de terceiros ou salvaguarda da reserva da vida privada, competindo à entidade responsável pela análise e fiscalização das declarações apresentadas, definida nos termos do artigo 20.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, apreciar a existência ou não do aludido motivo, bem como da possibilidade e dos termos do referido acesso.
 9. Os membros do CA da AMT que incorram no incumprimento das obrigações declarativas definidas na Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, ficam sujeitos às medidas previstas no seu artigo 18.º.

Artigo 21.º

Elementos complementares relativos à declaração

1. Enquanto não estiver em funcionamento a plataforma eletrónica para a entrega da declaração única, os membros do CA da AMT, entregam-na junto do Tribunal Constitucional, em formato de papel.
2. Aquando da entrada em funcionamento da plataforma eletrónica os membros do CA da AMT procedem, no prazo de 60 dias, à entrega da sua declaração através da plataforma eletrónica.
3. As obrigações declarativas impostas pela Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, aplicam-se aos membros do CA da AMT que iniciem, renovem ou terminem funções a partir da entrada em vigor do presente Código.
4. À unidade orgânica com competências em matéria de gestão de recursos humanos cabe a responsabilidade de:
 - a. Comunicar à entidade legalmente competente, a definir nos termos do artigo 20.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, a data do início e da cessação das correspondentes funções do membro do CA da AMT;
 - b. Notificar os ex-membros do CA da AMT, com a antecedência mínima de 30 dias em relação ao termo do prazo de três anos após o fim do exercício de funções na AMT, para a necessidade de apresentarem a declaração final atualizada, conforme previsto no n.º 4 do artigo 14.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho.
 - c. À unidade orgânica com competência em matéria de gestão da página eletrónica da AMT cabe a responsabilidade de publicitar na mesma os campos da declaração respeitantes ao registo de interesses dos membros do CA da AMT, com exceção dos mencionados no n.º 7 do artigo 10.º deste Código.

Capítulo VII

Disposições finais

Artigo 22.º

Responsabilidade disciplinar e criminal

1. Em conformidade com o disposto n.º 2 do artigo 7.º do Regime Geral de Prevenção da Corrupção, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021 de 9 de dezembro, e sem prejuízo de outras consequências legais, a violação dos preceitos constantes do presente Código é suscetível de gerar responsabilidade disciplinar e criminal, associada a atos de

corrupção e infrações conexas, e de conduzir à aplicação de sanções, designadamente as identificadas no Anexo II.

2. Por cada infração é elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar, no âmbito do sistema de controlo interno, que permitam mitigar as infrações observadas.

Artigo 23.º

Revisão, publicidade, entrada em vigor e revogação

1. O presente Código será revisto a cada 3 anos ou sempre que ocorram alterações nas atribuições ou na estrutura orgânica da AMT que o justifiquem.
2. O presente Código é aprovado pelo CA e publicado na sua página da internet e na intranet (Balcão Único).
3. O presente manual entra em vigor no primeiro dia útil após a sua publicação.
4. O presente Código funde os anteriores Códigos de Ética e de Conduta num só instrumento, pelo que os mesmos são revogados.

Lisboa, 09 de maio de 2024.

ANEXO I

Sanções disciplinares previstas no artigo 328.º do **Código do Trabalho** ⁵

Artigo 328.º

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 justificarem 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.

⁵ Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

Proibição de Assédio no CT (artigo 29.º)⁶

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.

⁶ A prevenção do assédio no trabalho, em particular do assédio moral, foi reforçada pelas alterações introduzidas pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, no Código do Trabalho (CT). É proibida a prática de assédio, em qualquer das suas modalidades, moral ou sexual. 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 (cfr. n.ºs 1 a 3 do artigo 29.º do CT). 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 (cfr. n.º 4 do artigo 29.º e artigo 28.º, ambos do CT), constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei (cfr. n.º 5 do artigo 29.º do CT). 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 (cfr. n.º 6 do artigo 29.º do CT). Para prevenir o assédio, incumbe à entidade patronal adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho (cfr. alíneas k) e l) do n.º 1 do artigo 127.º do CT), cabendo ao empregador a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio (cfr. n.º 8 do artigo 283.º do CT). Finalmente, 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 (cfr. alínea b) do n.º 2 do artigo 331.º do CT), constituindo justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador a prática do assédio pelo empregador ou seu representante, denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral (cfr. alínea f) do n.º 2 do artigo 394.º do CT).

ANEXO II

Tipologias criminais previstas no RGPC e correspondente quadro sancionatório

QUADRO DOS CRIMES DO ÂMBITO DO REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO previstos no art.º 3º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro

- Crimes previstos pelo Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março (Código Penal) com a subsequentes alterações.

Aplicável a funcionários e trabalhadores de entidades e organizações do setor público, de natureza pública ou que, de algum modo, exerçam atividades, no todo ou em parte, que sirvam o interesse público ou que beneficiem de apoios públicos.

Crime	Definição legal e quadro punitivo	Exemplos ilustrativos de situações práticas
Corrupção (art.º 373º)	<ol style="list-style-type: none"> 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. 	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização solicita ou recebe um suborno, ou a sua promessa, em troca de tomar uma decisão, no âmbito das suas funções, que beneficie indevidamente quem o subornou
Recebimento e oferta indevidos de vantagem (art.º 372º)	<ol style="list-style-type: none"> 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. 	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, solicita ou recebe de outra pessoa, direta ou indiretamente, um bem patrimonial ou financeiro que não lhe é devido e que é suscetível de condicionar os seus deveres de integridade e isenção
Peculato (art.º 375º)	<ol style="list-style-type: none"> 1 - O funcionário que ilegítimamente 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. 	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se apropria de bens ou valores patrimoniais pertencentes à organização onde exerce funções

Crime	Definição legal e quadro punitivo	Exemplos ilustrativos de situações práticas
Peculato de uso (art. ° 376º)	<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Quando um dirigente ou funcionário de uma organização utiliza em seu favor, ou autoriza a que terceiros o façam, bens patrimoniais, equipamentos ou valores, materiais ou financeiros, pertencentes à organização onde exercem funções ou que se encontram à sua guarda</p>
Participação económica em negócio (art.º 377º)	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, toma decisões que beneficiem um determinado interesse particular, do próprio ou de terceiro, lesando o interesse ou provocando prejuízos para a organização ou entidade</p>
Concussão (art. ° 379º)	<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, se apropria de um valor ou bem patrimonial que não seja devido, e cuja existência decorra de um erro circunstancial ou que tenha sido por si deliberadamente induzido</p>
Abuso de poder (art. ° 382º)	<p>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.</p>	<p>Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se prevalece do poder funcional de que dispõe para satisfação indevida de interesses próprios ou de terceiros</p>

Crime	Definição legal e quadro punitivo	Exemplos ilustrativos de situações práticas
<p>Tráfico de influência (art.º 335º)</p>	<p>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:</p> <p>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;</p> <p>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.</p> <p>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:</p> <p>a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa;</p> <p>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.</p>	<p>Quando alguém solicitar ou receber um bem ou valor material ou financeiro em troca de mover as suas influências junto de uma entidade ou serviço público tendo em vista um determinado propósito ilícito dessa entidade ou serviço</p>
<p>Branqueamento (art.º 368º A)</p>	<p>1 - ...</p> <p>2 - ...</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>6 - ...</p>	<p>Quando alguém procede de modo intencional para ocultar a origem ilícita de bens e valores patrimoniais, financeiros ou materiais</p>

