

TEATRO NACIONAL D. MARIA II

D.M II

Código de Ética e de Conduta

Versão de 23 de maio de 2024

Preâmbulo

O Teatro Nacional D. Maria II, E.P.E. (doravante designado por TNDM II), é uma entidade pública empresarial dotada de autonomia administrativa, financeira e patrimonial, sujeita aos poderes de superintendência e tutela dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das Finanças e da Cultura, a exercer conjunta e individualmente, nos termos previstos nos seus Estatutos e no regime jurídico do setor empresarial do Estado e tem por missão a prossecução de fins de interesse público e por objeto a prestação de serviço público na área da cultura teatral.

O TNDM II foi constituído por tempo indeterminado, com sede social nas instalações do Teatro Nacional D. Maria II, sito na Praça D. Pedro IV em Lisboa. Rege-se pelas normas legais que lhe sejam especialmente aplicáveis, pelos seus Estatutos e respetivos regulamentos internos, e subsidiariamente, pelo regime jurídico do setor empresarial do Estado e demais legislação aplicável às empresas públicas e, na sua falta, pelas normas de direito privado.

Em 2017, por força da Lei de Enquadramento Orçamental e dos critérios definidos no Sistema Europeu de Contas Nacionais e Regionais, foi objeto de reclassificação no setor das Administrações Públicas e inserido na administração indireta do Estado.

O presente Código de Ética e de Conduta, (doravante designado como Código), é uma ferramenta na qual se inscrevem os princípios e normas de comportamento que pautam a atuação de todas as pessoas trabalhadoras do TNDM II no âmbito da prossecução da sua missão, refletindo-os na relação profissional que estabelecem entre si e com terceiros.

Dá, assim, cumprimento ao previsto no artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, (criou o Mecanismo Nacional Anticorrupção e estabelece o Regime Geral de Prevenção da Corrupção), e no artigo 12.º da Resolução do Conselho de Ministros n.º 42/2022, tendo sido elaborado em conformidade com os documentos orientadores nesta matéria, dos quais se destacam os seguintes:

- Lei nº 52/2019, de 31 de julho;
- 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.

Âmbito e objeto

O Código de Ética e de Conduta é um instrumento que reúne os princípios, normas e valores adotados pelo Teatro Nacional D. Maria II e serve de referência para membros do Conselho de Administração, trabalhadores/as, prestadores/as de serviços, pessoas em regime de estágio e outras entidades que atuem em nome do TNDM II, referidos em conjunto simplesmente como “Colaboradores/as”.

Aos membros do Conselho de Administração são ainda especialmente aplicáveis o disposto na Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, na sua atual redação, bem como as diretrizes definidas no Código de Conduta do Governo, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 42/2022, de 9 de maio.

O Código formaliza uma afirmação institucional de rigor, paridade e transparência que pautam as atividades desenvolvidas pelo TNDM II, no cumprimento da sua missão de interesse público e no dever da boa administração, tendo por base critérios de eficiência, eficácia e economia.

Deve ser entendido, por todos/as os/as Colaboradores/as, como uma diretriz de atuação e de conduta profissional, devendo os princípios e valores enunciados neste Código ser adotados e incorporados no relacionamento interno e nas relações externas ao TNDM II.

Pretende-se, assim, promover uma partilha formal e institucional de princípios e normas de conduta comuns que consubstanciam o compromisso com uma cultura de integridade no TNDM

II. Essa integridade pública refere-se ao alinhamento consistente e à adesão a valores, princípios e normas éticas comuns para priorizar o interesse público relativamente aos interesses privados e individuais.

O nosso compromisso e atuação

O sistema de valores e princípios do TNDM II está na base da construção do seu referencial normativo e deve ser percecionado como guia orientador e coadjuvante para as boas práticas que devem reger a nossa atividade e gestão.

Missão

O TNDM II como Entidade Pública Empresarial (E.P.E.) tem como missão, no âmbito da sua prestação de serviço público na área da cultura teatral, produzir e apresentar espetáculos, dos vários géneros, segundo padrões de excelência artística e técnica, nomeadamente assentes na produção de textos dramáticos e divulgá-los junto de vários tipos de públicos, defendendo a dramaturgia em língua portuguesa (de escrita ou em tradução) e as obras de referência do reportório nacional.

O reforço da sua itinerância, internacionalização e acolhimento de produções nacionais e internacionais que permitam o desenvolvimento de novos valores e novas estéticas teatrais, orientada por critérios de sustentabilidade, fazem também parte da sua missão.

Visão

Ser uma instituição de excelência artístico-cultural e de referência para os públicos e ser um agente de coesão territorial e de aprofundamento da democracia cultural, refletindo sob a diversidade da sociedade e assumindo um papel ativo na inclusão de grupos tradicionalmente excluídos e no combate à discriminação estrutural, em harmonização com os padrões de referência e excelência artística-técnica presentes na sua prestação de serviço público.

Valores

Os valores instituídos no TNDM II representam os alicerces para o cumprimento contínuo da sua missão e permitem alcançar os objetivos da sua visão. Estes valores devem ser compreendidos por todos/as Colaboradores/as como guias orientadores e influenciadores na tomada das suas decisões, ações e conduta.

A expectativa do TNDM II é que cada valor possa ser adotado por todos/as os/as Colaboradores/as e pauta-se por:

Comprometimento

Agir com interesse, participação, empenho e responsabilidade na missão de serviço público, mais precisamente:

- na abertura do teatro à comunidade, captando e formando novos públicos, elevando os seus padrões de exigência crítica e promovendo o diálogo intercultural;
- na qualificação progressiva dos elementos artísticos e técnicos dos seus quadros e a contribuição ativa para o aperfeiçoamento e desenvolvimento do sistema de formação profissional técnica e artística na área teatral;
- na colaboração com escolas do ensino superior artístico, acolhendo jovens estudantes de teatro para estágios e primeiras experiências profissionais, bem como cedendo espaços para atividades pedagógicas, de acordo com uma programação previamente estabelecida;
- na promoção e organização de ações de formação nos diferentes domínios da sua atividade, designadamente em articulação com outras entidades públicas e privadas;
- no estímulo à pesquisa, tratamento e difusão de informação documental especializada na área das artes do espetáculo, no quadro das novas tecnologias de informação e comunicação;
- na valorização de uma dimensão pedagógica, indutora de um diálogo contínuo entre espaços, criadores, artes cénicas e públicos, no âmbito da prossecução dos seus objetivos artísticos e da coerência do seu projeto cultural;
- no desenvolvimento de um programa educativo, sobretudo dirigido ao público infantojuvenil, que suscite o interesse e o gosto pelo teatro, promovendo o desenvolvimento de novas atitudes e de competências de receção e de sentido crítico;
- na programação de atividades que prestem especial atenção aos textos abordados pelos programas do ensino oficial nos seus vários níveis;
- na preservação e divulgação sistemáticas do património cultural ligado à história e à atualidade do TNDM II e ao seu edifício.

Conformidade

Atuar com honestidade e integridade no conjunto de diretrizes, processos e práticas que visam garantir a harmonização das áreas de atuação do TNDM II com as leis, regulamentações, padrões éticos e normas vigentes.

Diversidade e inclusão

Pautar-se pela responsabilidade social e pelo respeito das características únicas e singulares de cada pessoa, no seu acolhimento, tornando-se parte integrante de um todo e permitindo a formação de um reportório amplo, plural e rico preparado para criar e construir soluções inovadoras.

Excelência

Contribuir com empenho e dedicação na prestação de um serviço de elevados padrões técnico-artísticos, através da aquisição de novas aprendizagens, informações e abordagens. Assegurar a melhoria contínua o serviço prestado pelo TNDM II na área da cultura teatral.

Princípios de Atuação

O TNDM II atua em consonância com os seguintes princípios fundamentais, na operacionalização da sua estratégia, políticas e objetivos:

A dignidade e os Direitos Humanos

Todas as nossas relações internas e externas se pautam pelo respeito mútuo. Respeitamos os referenciais universais e indivisíveis, individuais e coletivos dos Direitos Humanos, que têm no seu núcleo a promoção pelo respeito da dignidade humana.

Justiça e imparcialidade

Agimos em conformidade legal e tratamos, de forma justa e imparcial, todas as pessoas de acordo com os princípios de neutralidade.

Desenvolvimento pessoal e profissional

Respeitamos a igualdade de direitos e oportunidades de formação e educação que possam contribuir ativamente para o desenvolvimento da nossa missão. Reconhece-se que a constante atualização de conhecimentos e competências são um incremento para o reforço de motivação e para a melhoria de desempenho, por forma a alcançar padrões de excelência.

Normas de Conduta

Todos/as Colaboradores/as no exercício da sua atividade no TNDM II, independentemente da sua função ou posição hierárquica, devem acolher e seguir as normas de conduta que se passam a aludir.

Deveres Gerais de Conduta

Prosecução do interesse público

Agir sempre segundo o princípio da boa-fé, prevalecendo sempre o interesse público, garantindo a manutenção de elevados padrões de ética profissional e respeitando os direitos e interesses legalmente protegidos desse interesse, em detrimento dos interesses individuais ou de grupo.

Participar e colaborar na prestação de um serviço público de excelência, tendo como objetivo obter melhores resultados (de forma mais racional, expedita e económica), sem descurar a ponderação dos legítimos interesses, pretensões e direitos dos que se relacionam com o TNDM II.

Cumprimento da lei

Atuar em conformidade com os princípios constitucionais e no rigoroso respeito pela lei e pelo direito, dentro dos limites dos poderes conferidos e em correspondência com os respetivos fins, durante o exercício das suas funções.

Respeitar e cumprir todas as disposições legais e regulamentares aplicáveis à sua atividade, assegurando o respeito pelos legítimos direitos de todos os envolvidos, tanto a nível interno como externo, e prestar informações de forma completa e objetiva a todas as entidades competentes, promovendo relações de cooperação e parcerias com todas as instituições públicas e privadas com as quais mantemos relações.

Isenção, responsabilidade e rigor

Tratar de forma objetiva, justa e imparcial aqueles que entrem em relação com o TNDM II, usando o princípio de neutralidade, no estrito cumprimento dos limites das responsabilidades inerentes às funções que exerce e fazendo uso dos bens atribuídos e o poder delegado de forma não abusiva.

Atuar com elevada competência técnicas nas funções ou tarefas que lhe estão atribuídas, em cumprimento dos normativos e orientações em vigor, na disponibilização da informação de forma verdadeira, concisa e atempada e demonstrando capacidade de iniciativa e diligência na resolução de problemas, promovendo assim a melhoria contínua dos padrões de qualidade dos serviços prestados.

Prevenção do assédio

Promover um bom ambiente de trabalho, dignificando todas as pessoas e garantindo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipa.

Não transigir com quaisquer comportamentos que consubstanciem coação física ou moral, nem com a prática de bullying, sob qualquer forma, assumindo o dever de denunciar factos ou fundadas suspeitas de que tenham conhecimento.

Devem garantir que as suas ações estão em harmonia e em cumprimento com os dispostos legais previstos no “Código de Boa Conduta para a Prevenção e o Combate de Práticas de Assédio Laboral” em vigor no TNDM II.

Condena-se veementemente a prática de assédio no trabalho.

Igualdade

Tratar todas as pessoas com a mesma dignidade. Na sua relação com terceiros devem agir sem atender a favoritismos ou preconceitos em função da sua deficiência ou incapacidade, ascendência, identidade de género, origem étnico-racial, língua, território de origem, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica, condição social ou outras características pessoais ou sociais.

Deve sempre ser assegurado que situações idênticas têm um tratamento igual.

Utilização de recursos

Preservar e garantir o bom uso dos recursos do TNDM II, por via de uma gestão de medidas que evitem o desperdício de recursos. Devem ser sempre adotadas medidas adequadas à limitação de custos e despesa, por forma a adequar a utilização de recursos de forma proporcional e mais eficiente aos objetivos definidos e em prol da sustentabilidade.

Promover boas práticas ambientais em todos os processos assegurando a proteção e preservação do ambiente, bem como utilizar de forma eficiente a energia, a água e os demais recursos naturais.

Zelar pela proteção, pela manutenção e pelo bom estado de conservação do património (equipamentos, instalações, maquinarias, veículos de serviço e outros bens pertencentes ao, ou em uso no TNDM II), que possam, ou não, estar à sua guarda, devendo garantir de forma criteriosa a sua boa utilização.

No âmbito do uso de veículos de serviço recomenda-se a leitura do Regulamento da utilização e gestão de veículos do TNDM II.

Relações Interpessoais

Os/as colaboradores/as, no exercício das funções ou tarefas que lhes estão atribuídas, devem tratar todos com quem se relacionem de forma cordial, respeitosa e ponderada, favorecendo a existência de um ambiente de trabalho saudável e de um relacionamento conciliatório e cooperante com as demais pessoas e entidades.

Devem agir de forma leal, solidária e coadjuvante, 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.

Devem assumir o princípio de solidariedade com o decisor, caso tenha contribuído para o processo e tomada de decisão e manterem-se solidários/as na execução das suas responsabilidades.

Confidencialidade e sigilo profissional

Toda a informação do TNDM II é sujeita a uma correspondência entre privacidade e publicidade, que se traduz na reserva e descrição na sua utilização, tanto interna como externa, de factos e informações de que os/as Colaboradores/as tenham conhecimento no âmbito das suas funções. Devem assegurar e responsabilizar-se pela segurança da informação à sua guarda, garantindo a sua integridade e, quando necessário, o respetivo sigilo.

O sigilo profissional implica a não divulgação de informações que não devam ser do conhecimento geral. Especialmente nas situações em que pela sua objetiva importância, por decisão interna ou legislação em vigor o dever de não divulgar ou dar conhecer a matéria sigilosa é perentório.

Os/as Colaboradores/as, após a suspensão ou cessação do seu contrato de trabalho, estão sujeitos ao sigilo profissional, não podendo divulgar informações obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho, salvo se essa informação já tiver sido tornada pública ou se encontrar publicamente disponível.

Proteção de Dados Pessoais

Os/as Colaboradores/as que têm acesso a dados pessoais devem respeitar a privacidade e a integridade da pessoa, em conformidade com a legislação vigente relativa à proteção das pessoas singulares, no que diz respeito ao tratamento dos dados pessoais e à livre circulação desses dados.

Por “Dados pessoais” considera-se a informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável (pessoas essa que corresponde ao “titular dos dados”). Por sua vez, é considerada identificável a pessoa singular suscetível de ser identificada, direta ou indiretamente, em especial por referência a um identificador, como por exemplo um nome, dados de localização, elementos específicos da identidade, fisiológica, genética, mental, económica, cultural ou social dessa pessoa singular.

Os Colaboradores/as devem, sempre, assegurar que os dados pessoais são tratados em conformidade com a lei, de forma equilibrada e de fácil compreensão para o respetivo titular. De igual forma, os Colaboradores/as devem pautar-se pelos seguintes princípios:

- Limitação das finalidades – os dados são recolhidos para finalidades determinadas, explícitas e legítimas e não podem ser tratados posteriormente de forma incompatível com essas finalidades;
- Minimização dos dados – os dados são adequados, pertinentes e limitados ao que é necessário em relação às finalidades para as quais são tratados;

- Exatidão – os dados são exatos e atualizados sempre que necessário. Os dados inexatos, tendo em conta as finalidades para que são tratados, devem ser apagados ou retificados sem demora;
- Limitação da conservação – os dados não serão conservados durante mais tempo do que o necessário para as finalidades para que foram recolhidos;
- Integridade e confidencialidade – os dados são tratados com segurança apropriada, incluindo proteção contra processamento não autorizado ou ilegal, perda, destruição ou dano accidental;
- Responsabilidade – o responsável pelo tratamento dos dados assegurará e comprovará o cumprimento dos princípios acima.

Prevenção de presumíveis conflitos de interesse

Os/as Colaboradores/as têm a responsabilidade de evitar quaisquer atos suscetíveis de gerar, direta ou indiretamente, situações de conflitos de interesse.

Configura-se “conflito de interesse” o ato de ter interesses privados ou pessoais em assunto que possam influenciar, direta ou indiretamente, o desempenho imparcial e objetivo das respetivas funções. Por “interesse pessoal ou privado” entende-se qualquer potencial vantagem para si próprio/a, como representante de terceiro, para um/a familiar ou afim ou qualquer pessoa com quem viva em economia comum e para amigos/as ou conhecidos/as.

Os/as Colaboradores/as devem observar uma conduta isenta de pressões ou interesses, devendo atuar, 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 as pessoas ou entidades com as quais se relacionem.

O exercício paralelo de atividade ao serviço de outra entidade patronal (cumulação de empregos ou trabalhos ou exercício de atividades complementares) não pode ser observado, por parte dos/as Colaboradores/as, sempre que esse exercício seja incompatível e/ou suscetível de gerar conflitos de interesses com as funções desempenhadas no TNDM II.

Relações com TerceirosRelacionamento com Fornecedores

O TNDM II pauta-se por honrar os seus compromissos com os fornecedores de bens ou serviços, cumprindo as boas práticas e regras subjacentes à atividade em causa, nomeadamente no que diz respeito à boa gestão dos fundos disponíveis e à obtenção das melhores condições na aquisição, sem prejuízo do estrito cumprimento de normas procedimentais, quando aplicáveis.

Relacionamento com Entidades de Regulação e Supervisão

O TNDM II colabora com as autoridades de regulação, supervisão e fiscalização, respondendo com diligência e completude a todas solicitações que lhe forem dirigidas. Todos/as colaboradores/as devem adotar uma postura de colaboração e cooperação com as competências atribuídas a essas entidades, pautando-se a sua conduta por padrões de imparcialidade, clareza e respeito.

Relacionamento com outras Entidades

O TNDM II compromete-se em manter nas suas relações institucionais com outras entidades ou organizações uma postura de cooperação e participação, mediante o uso de critérios assentes na disponibilidade, qualidade, correção e cortesia.

Os/as colaboradores/as devem sempre refletir no seus contatos formais ou informais com outras entidades os referidos critérios e agir de acordo com as orientações e as posições do TNDM II – se estas tiverem sido definidas. Na ausência de uma orientação definida ou perante uma posição confidencial, devem os/as colaboradores/as preservar a imagem do TNDM II, fazendo a devida reserva sobre a matéria.

Relacionamento com a Comunicação Social e Redes Sociais

No quadro de relevância crescente que a comunicação assume para a instituição, usamos os diferentes suportes, incluindo as redes sociais, de forma eticamente responsável. O relacionamento do TNDM II com a Comunicação Social é assente pela transparência, credibilidade e respeito mútuo.

O TNDM II, honrando o dever de informar, compromete-se em prestar informação verdadeira e rigorosa, isenta de interesses que não sejam a divulgação institucional das suas atividades e esclarecimento de ações do TNDM II.

Os/as colaboradores/as devem contribuir para a imagem dignificante do TNDM II, abstendo-se em conceder entrevistas, realizar declarações públicas, fornecer ou publicar informações sobre quaisquer atividades e assuntos do foro interno. Da mesma forma devem zelar pela imagem do TNDMII não publicando conteúdos que possam ser considerados ilícitos, ofensivos, difamatórios ou ameaçadores.

Quaisquer informações trocadas com a comunicação social devem obedecer às políticas especificamente estabelecidas pelo TNDM II para esse efeito.

Aplicação do Código

Todos/as colaboradores/as são responsáveis pela correta aplicação e cumprimento das normas que integram o presente Código, comprometendo-se com a cultura institucional do TNDM II focada na difusão da ética, integridade e transparência no seu campo de atuação.

O desrespeito ou incumprimento por parte de qualquer colaborador/a das normas de conduta ou dos princípios constantes deste Código resultará no apuramento de responsabilidades e pode determinar a aplicação de sanções (disciplinares, civis ou criminais) de acordo com a natureza da violação praticada – constantes na Política de Anticorrupção do TNDM II.

Na eventual existência de questões relacionadas com a interpretação das normas de conduta que constam deste Código ou haja a necessidade de orientação sobre questões éticas, devem recorrer à pessoa responsável pelo cumprimento normativo ou, em alternativa, aos Recursos Humanos para esclarecimentos.

Sempre que tomem conhecimento ou tiverem fundadas suspeitas da prática de atos que desrespeitem este Código deve ser feita a comunicação através de:

- Canal de Denúncias, disponível em <https://www.tndm.pt/pt/o-teatro/o-teatro-a-instituicao/>
- Marcação de reunião presencial através do seguinte endereço eletrónico: canaldedenuncia@tndm.pt

Vigência e Publicação

O presente Código entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pelo Conselho de Administração.

O Código será divulgado, internamente, por todos/as colaboradores/as, como também estará disponível para consulta na intranet. A divulgação externa será feita na página institucional do TNDM II (<https://www.tndm.pt/>).

Lisboa, 23 de maio de 2024

O Conselho de Administração

Assinado digitalmente por RUI
ANDRÉ CATARINO
FERNANDES RODRIGUES
GONÇALVES, em 23-05-2024
23:19.

Assinado digitalmente por SÓNIA
CRISTINA GALEGO TEIXEIRA, em
23-05-2024 17:33.

Assinado digitalmente por
SOFIA PACHECO DE
CAMPOS CARVALHO, em
23-05-2024 18:02.

TEATRO NACIONAL D. MARIA II

D.M^{II}

Política Anticorrupção

Versão de 23 de maio de 2024



Objeto e aplicação

O Teatro Nacional D. Maria II (doravante designado por “TNDM II”) assume o cumprimento integral das normas legais e regulamentares aplicáveis à sua área de atuação. Assim, consciente que no contexto da sua atuação, enquanto entidade pública empresarial, existe a possibilidade de se defrontar com situações que se podem configurar como conflitos de interesses, torna-se necessário que essas mesmas situações (sejam elas reais e/ou potenciais) possam ser devidamente identificadas e solucionadas.

O TNDM II compromete-se com uma gestão responsável e pugna pela prevenção das situações de conflitos de interesses através da promoção de uma cultura de sólidos princípios éticos. A Política Anticorrupção do TNDM II pretende dar resposta a essa preocupação de gestão através orientações de conduta nesse contexto.

Neste sentido, a presente Política é complementar ao Código de Ética e Conduta do TNDM II e tem como objetivo a substancialização dos princípios de atuação e os deveres enunciados naquele Código, nomeadamente estabelecendo um vínculo às normas de ação preventivas sobre condutas ilícitas que constituam atos de corrupção e procurando acautelar potenciais situações de conflito de interesses.

Os deveres e obrigações previstos nesta Política são aplicáveis aos membros do Conselho de Administração, trabalhadores/as, prestadores/as de serviços, estagiários/as e outras entidades que atuem em nome do TNDMII.



Definições

Colaborador/a: pessoa que desempenhe funções no TNDM II sob regime de contrato individual de trabalho, de prestação de serviços, de estágio ou a qualquer título, mesmo que provisória ou temporariamente, com ou sem remuneração, incluindo membros do Conselho de Administração.

Conflito de interesses: qualquer situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da conduta ou decisão de colaborador/a. Associada à definição de conflito de interesses afiguram-se três tipologias de conflitos que importa enunciar:

- **Conflito de interesses atual:** trata-se de uma situação real e evidente em que um/a colaborador/a se encontra claramente em situação de conflito de interesses. É uma situação que pode ser facilmente identificada e rastreada.
- **Conflito de interesses potencial:** trata-se de uma situação em que um/a colaborador/a, em face do caso concreto, poderá vir, no futuro, a incorrer uma situação de conflito de interesses. Trata-se de uma situação potencial ainda não ocorrida e que reúne condições para evoluir e se tornar num conflito de interesses real no futuro.
- **Conflito de interesses aparente:** trata-se de uma situação que, numa primeira análise, poder-se-ia classificar como conflito de interesses, mas que, após análise, tal hipótese não se verifica.

Corrupção: desvio de um poder para fins diferentes daqueles para que foi concedido. Ou seja, o uso (abuso) para fins particulares ou pessoais de um poder recebido por delegação.

Familiar: pessoa com relação de parentesco com colaborador/a, incluindo seus cônjuges ou pessoas com quem vivam em união de facto, ascendentes, descendentes e outros parentes ou afins até ao 2º grau da linhacolateral.

Oferta: gratificação, brinde, presente, benefício, pagamento de despesas, ato de hospitalidade ou participação em evento.



Princípios Gerais

O TNDM II entende que a existência de uma linha de atuação e de conduta profissional, mediante a adoção e incorporação dos princípios e valores constantes do seu Código de Ética e Conduta, é uma condição para o sucesso da sua missão de interesse público que deve ser pautada pelo rigor, imparcialidade e transparência.

Numa perspetiva de continuidade e extensão, esta política é definida como uma parte integrante daquele Código e determina como colaboradores/as, no âmbito das suas responsabilidades, devem agir em concordância com as melhores práticas e na defesa dos interesses do TNDM II.

Neste sentido, é vedada a prática de quaisquer atos suscetíveis de configurar, direta ou indiretamente, uma situação de conflitos de interesse.

Configura-se ***conflito de interesse*** o ato de ter interesses privados ou pessoais que possam influenciar, direta ou indiretamente, o desempenho imparcial e objetivo das respetivas funções. Por ***interesse pessoal ou privado*** entende-se qualquer potencial vantagem para si próprio/a, como representante de terceiro, para um/a familiar ou afim ou qualquer pessoa com quem viva em economia comum.

São indicadas algumas situações que são passíveis de indiciar conflitos de interesse, a título de exemplo:

- um/a colaborador/a ou um seu familiar atue simultaneamente como membro de órgão de administração ou de direção de fornecedor, prestador de serviços ou parceiro do TNDM II;
- um/a colaborador/a tenha interesse, direto ou indireto, em estabelecer um vínculo contratual com fornecedor, prestador de serviços ou parceiro do TNDM II;
- um/a colaborador/a do TNDM II contrate, pague, contribua ou execute qualquer ação que implique um benefício económico para um qualquer familiar que preste funções de fornecedor, prestador de serviços ou parceiro do TNDM II;
- um/a colaborador/a contrate, supervisione, analise ou influencie a avaliação profissional ou de trabalho de qualquer seu familiar que presta serviços no TNDM II;
- usar ativos ou serviços contratados pelo TNDM II para uso privado.

As situações para as quais a presente Política não apresente resposta ou orientação, deverão ser avaliadas de forma cuidadosa por cada colaborador/a e deve ser, sempre, adotada uma conduta consonante com os princípios e valores do TNDM II, enunciados no seu Código de Ética e Conduta.



Comunicação de conflitos de interesses

Princípio

O/a colaborador/a deve pautar-se por uma conduta isenta, devendo atuar, em todas as circunstâncias, com imparcialidade e assertividade no exercício das suas funções ou atividade.

Constitui obrigação de cada colaborador/a avaliar a existência de conflitos de interesses relativamente a cada matéria que lhe seja confiada e na qual, de algum modo, tenha influência.

No caso de serem identificadas situações ou operações que possam expor um conflito de interesses, o colaborador/a em causa deve comunicá-lo de imediato. Ou seja, é sua obrigação atuar e colaborar no reconhecimento dessas eventuais situações, tendo o dever de as registar para que possam ser objeto de intervenção.

Procedimentos de Comunicação

Sempre que o/a colaborador/a, no exercício das suas funções e competências, estiver em posição de conflito de interesses aparente ou real, para além de o comunicar de imediato, deve abster-se de praticar qualquer ato ou tomar qualquer decisão sobre os processos diretamente relacionados com o mesmo, nomeadamente:

- participar em reuniões ou discussões ou em qualquer fase do processo ou procedimento;
- votar ou adotar qualquer decisão;
- exercer influência sobre outros.

A comunicação de potenciais conflitos de interesse deve ser efetuada através do preenchimento da minuta prevista no Anexo I desta Política (Minuta de Declaração de Conflito de Interesses) que deverá ser remetida, por correio eletrónico, para rh@tndm.pt, para posterior análise pelo Responsável pelo Cumprimento do Normativo de Prevenção da Corrupção.

A informação relativa ao conflito de interesses deve conter detalhe sobre a circunstância conflituante, com o propósito a permitir uma decisão devidamente informada quanto à escolha da resolução mais apropriada.

Compete ao Responsável pelo Cumprimento do Normativo de Prevenção da Corrupção a verificação em concreto da existência de conflito de interesses e proposta de adoção de medidas, as quais serão aprovadas pelo Conselho de Administração.

A integridade da informação é da responsabilidade individual de quem a subscreve.

D.M II

O/a colaborador/a que se encontre em regime de acumulação de funções, e que até à data não o tenha feito, tem obrigatoriamente de subscrever uma declaração, nos termos do modelo aprovado no Anexo II - Minuta de Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesses em regime de acumulação de funções, através da qual assume, de forma inequívoca, que as funções acumuladas não colidem sob forma alguma com as funções que exerce, nem colocam em causa o rigor e a isenção que deve pautar a sua ação.

A mesma minuta deverá ser utilizada numa eventual situação em que o/a colaborador/a possa vir a estar em regime de acumulação de funções.

A Declaração de Compromisso referente à inexistência de Conflitos de Interesses, Incompatibilidades, Impedimentos e Escusa, evidenciada no Anexo III da Política, é preenchida e assinada aquando da admissão do/a colaborador/a para o exercício das suas funções, no TNDM II, sendo atualizada sempre que haja alteração dos factos nela inscritos.

As declarações indicadas nos Anexos I, II e III integrarão o processo individual de cada colaborador/a, no Departamento de Recursos Humanos, em local de acesso reservado, e os seus dados são considerados confidenciais.

Tratamento dos registos de conflitos de interesses

Compete ao Responsável pelo Cumprimento do Normativo de Prevenção da Corrupção a manutenção e atualização regular do registo de todas as situações de conflitos de interesses, com a finalidade de identificar situações passíveis de serem mitigadas com a adoção de medidas preventivas e/ ou de outras soluções que se considerem adequadas.

Aquando do registo das situações de conflitos de interesse, deve ser considerada apenas a informação essencial (conteúdo mínimo) que corresponda aos dados comunicados pela parte envolvida.

Após apuramento da existência de conflito de interesses, poderá ser determinado que:

- O/a colaborador/a se abstenha de realizar a atividade afetada pelo conflito de interesses;
- A atividade afetada por uma situação de conflito de interesses seja supervisionada por superior hierárquico;
- A atividade afetada por uma situação de conflito de interesses seja realizada por outro/a colaborador/a.

D.M II

Medidas de prevenção

Apresentam-se quatro medidas que devem ser adotadas por todos/as os/as colaboradores/as do TNDM II como forma de prevenir a existência de potenciais conflitos de interesses:

- a) Afastamento – Um conflito de interesses pode ser evitado através do autoafastamento num processo de decisão em que exista um particular interesse (por exemplo: fazer um pedido de escusa num dado processo, devido à identificação de um eventual conflito de interesses);
- b) Divulgação – Se uma situação de conflito de interesses é conhecida por todos/as os/as intervenientes através da sua divulgação e se se encontra perante um conflito real ou potencial, a operação pode ser continuada (por exemplo: dar a conhecer que um familiar se candidatou a uma posição no TNDM II);
- c) Não envolvimento – É recomendável que um/a colaborador/a não se envolva no processo de decisão passível de gerar um conflito de interesses (por exemplo: quando é decidida a contratação de um familiar para o TNDM II);
- d) Recusa – Rejeitar uma circunstância que pode eventualmente criar um conflito de interesses. Essa decisão de rejeição eliminará o próprio conflito.

Ofertas

Princípio

No TNDM II não é permitida qualquer situação de corrupção, recebimento indevido de vantagem ou pagamento de quaisquer benefícios.

Procedimentos

A aceitação de ofertas, por parte de colaborador/a no exercício das suas funções ou atividade, provenientes de quaisquer outras pessoas ou entidades com as quais se relacione, não podem gerar situações suscetíveis de influenciar, ou aparentar influenciar, a sua imparcialidade e a objetividade do desempenho das suas funções.

Existem determinadas ofertas que, devido ao seu valor simbólico e à sua natureza, se enquadram dentro dos limites da cordialidade e aceitabilidade profissional e por isso são autorizadas no TNDM II, desde que as mesmas estejam em conformidade legal.



Portanto, e para evitar relações inadequadas, reais ou aparentes, que possam afetar a integridade pessoal de colaborador/a ou do próprio TNDM II, devem ser cumpridas as seguintes regras:

- O valor da oferta não pode exceder o montante de 150,00 € (cento e cinquenta euros). Para determinação do montante, deverão ser consideradas todas as ofertas aceites ou entregues à mesma pessoa, pela mesma entidade ou entidades relacionadas, num prazo de 12 (doze) meses;
- A oferta, independentemente do seu valor, deve ser comunicada e registada de forma transparente, mediante o “Registo de Ofertas” (minuta prevista no Anexo IV, na presente Política);
- A oferta deve ser ocasional;
- A oferta não pode ser constituída em numerário ou equivalente (por exemplo, *vouchers*, depósitos numa conta bancária...);
- Os convites para almoços e jantares de trabalho podem ser aceites, na sua generalidade, desde que tenham enquadramento nas relações profissionais estabelecidas e que não sejam suscetíveis de interpretação de possível ou real existência de qualquer forma de favorecimento ou obtenção de vantagem indevida.

Sempre que o/a colaborador/a se depare com questões relacionadas com a interpretação do cumprimento das regras ou a necessidade de alguma orientação sobre as situações em que se enquadrem na admissibilidade de aceitação de ofertas deverá recorrer ao Responsável pelo Cumprimento do Normativo de Prevenção da Corrupção.

As ofertas que não sejam autorizadas, mas para as quais o protocolo, cortesia ou outras circunstâncias especiais, impeça a sua recusa ou devolução, reverterem a favor do TNDM II.

Monitorização e Controlo

O TNDM II desenvolveu um sistema de controlo interno e de monitorização das operações realizadas¹, por forma a detetar e reportar situações de irregularidade, como também a adoção das medidas corretivas que se considerem necessárias.

O acompanhamento desta Política é assegurado pelo Responsável pelo Cumprimento do Normativo de Prevenção da Corrupção, ficando responsável pela avaliação da qualidade e eficácia dos sistemas e dos procedimentos de controlo e monitorização implementados.



Sensibilização e formação

O TNDM II deve promover, de forma regular e periódica, ações de consciencialização sobre como identificar, prevenir e solucionar eventuais situações de conflitos de interesses. As referidas ações podem fazer parte de uma formação geral em matéria de conformidade.

A divulgação e o reforço da importância da presente Política permitem garantir a sua adequada aculturação.

Incumprimento

O incumprimento, por parte dos/as colaboradores/as do TNDM II, das regras previstas nesta Política e no seu Código de Ética e Conduta será considerado como uma infração grave, dando lugar à aplicação de medidas disciplinares, sem prejuízo da aplicação de disposições de carácter civil e criminal.

No Anexo V à presente Política encontram-se identificados e para consulta os atos suscetíveis à aplicação das sanções disciplinares e criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas.

Denúncia

As situações de conflitos de interesses, potenciais ou efetivas, poderão também ser denunciadas através da Plataforma de Denúncias, disponível na página institucional do TNDM II, designadamente em <https://www.tndm.pt/pt/o-teatro/o-teatro-a-instituicao/> ou por e-mail através do endereço eletrónico: canaldedenuncia@tndm.pt

¹ Ver Plano de prevenção de riscos de gestão, corrupção e infrações conexas em vigor

D.M II

Retaliação

O TNDM II não permitirá nenhum tipo de retaliação, repreensão ou de quaisquer atos desfavoráveis ou discriminatórios contra quem relatar de boa-fé uma suspeita de desvio de conduta desta Política.

Divulgação

A presente Política é objeto de publicitação na página institucional do TNDM II e de divulgação interna, por todos/as colaboradores, através dos seguintes canais de comunicação: *intranet* e correio eletrónico institucional.

Vigência e Revisão

A presente Política Anticorrupção entra em vigor na data da sua aprovação e é revista, pelo menos, de três em três anos ou sempre que as circunstâncias o justifiquem.

Lisboa, 23 de maio de 2024

Conselho de Administração

Assinado digitalmente por RUI
ANDRÉ CATARINO
FERNANDES RODRIGUES
GONÇALVES, em
23-05-2024 23:18.

Assinado digitalmente por SÓNIA
CRISTINA GALEGO TEIXEIRA, em
23-05-2024 17:36.

Assinado digitalmente por SOFIA
PACHECO DE CAMPOS CARVALHO,
em 23-05-2024 18:04.

D.M^{II}

ANEXOS

ANEXO**Declaração de Conflito de Interesses: Pedido de Escusa (Minuta)**Dados Identificativos

Nome	
N.º Doc. Identificação:	
Função	
Direção	

Solicito escusa das funções que me estão atribuídas, por considerar que não estão totalmente reunidas as condições para a salvaguarda de ausência de conflito de interesse, no âmbito do seguinte processo de trabalho _____

motivado por (preencher os campos do quadro justificativo sobre o potencial ou real conflito de interesses):

Partes envolvidas	
Descrição	
Possíveis consequências	

Declaro que a minha informação constante na presente declaração é verdadeira.

Lisboa, ____ de _____ de ____

(assinatura)

ANEXO

Declaração de Acumulação de Funções (Minuta)

Dados Identificativos

Nome	
N.º Doc. Identificação:	
Função	
Direção	

Declaro que:

☐

As funções acumuladas, atualmente exercidas, não são concorrentes, similares ou conflitantes com as exercidas enquanto colaborador(a) do TNDM II, E.P.E.

☐

Cumulativamente às funções exercidas no TNDM II, E.P.E. pretendo exercer as seguintes atividades/funções _____

Mais informo que comunicarei, por esta via, qualquer alteração à presente declaração.

Solicita-se o devido consentimento por parte do TNDM II, E.P.E.

Lisboa, ____ de _____ de ____

(assinatura)



Anexo III

Declaração de compromisso relativa à inexistência de conflitos de interesse, incompatibilidades, impedimentos e escusa (Minuta)

Dados Identificativos

Nome	
N.º Doc. Identificação:	
Função	
Direção	

Declaro que:

1. Tenho conhecimento das incompatibilidades ou impedimentos previstos na Lei, os enunciados no Código de Ética e Conduta do TNDM II, E.P.E. e respetiva Política Anticorrupção.
2. Não exerço, cumulativamente com as minhas funções ao serviço do TNDM II, E.P.E., quaisquer outras funções incompatíveis com aquelas ou que com elas possam colidir, sob alguma forma, por força da lei ou do contrato pelo qual me encontro vinculado ao TNDM II, E.P.E., obrigando-me a comunicar a esta Empresa qualquer situação em que venha a encontrar-me suscetível de colidir com o normal exercício das minhas funções.
3. O exercício das minhas funções não provocará conflito entre o interesse particular e o interesse público e que pedirei dispensa de intervir em procedimentos quando ocorra circunstância pela qual possa razoavelmente suspeitar-se da sua isenção ou da retidão da sua conduta.
4. A informação constante da presente declaração é verdadeira e não há qualquer situação de conflito de interesse efetiva, aparente ou possível que seja do meu conhecimento.
5. Caso venha a encontrar-me em situação de incompatibilidade, impedimento ou escusa, dela darei imediato conhecimento ao Responsável pelo Cumprimento do Normativo de Prevenção da Corrupção ou ao presidente do órgão ou júri de que faça parte.

Lisboa, ____ de ____ de ____

(assinatura)



ANEXO 15

Registo de Ofertas (Minuta)

Nome do Aceitante	
Função	
Direção	
Nome da entidade ou pessoa ofertante	
Descrição do bem/ serviço (sempre que possível, o bem deve ser fotografado e anexado ao presente registo)	
Valor estimado	
Circunstâncias da aceitação da oferta	
Data de entrega do bem/ prestação de serviço	
Observações	

Lisboa, ____ de ____ de ____

(assinatura)

D.M II

Sanções disciplinares e criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas

O Decreto-Lei n.º 104 E/2021 de 09 de dezembro, veio estabelecer o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (doravante RGPC). No anexo àquele diploma legal, mais precisamente no seu artigo 3º, entende-se por corrupção e infrações conexas os crimes de corrupção, de recebimento e oferta indevidos de vantagem, de peculato, de participação económica em negócio, de concussão, de abuso de poder, de prevaricação, e tráfico de influência, de branqueamento ou de fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, previstos no Código Penal e em legislação penal avulsa.

A violação do disposto no Código de Ética e Conduta do TNDM II e da respetiva Política de Anticorrupção, nas situações em que se verifiquem comportamentos de corrupção e infrações conexas, tem por referencial os tipos penais identificados no artigo anteriormente mencionado, ao anexo do RGPC.

A maioria destes comportamentos ilícitos implicam que, pelo menos, uma das partes envolvidas atue na qualidade de “funcionário público” ou pessoa que esteja vinculada ou represente o Estado, em qualquer um dos seus setores ou organismos.

Sendo assim e em primeiro lugar, torna-se essencial esclarecer a noção de funcionário que lhe é prestada pelo artigo 386º do Código Penal:

“Conceito de funcionário

Para efeito da lei penal, a expressão funcionário abrange:

- a) O empregado público civil e o militar;*
- b) Quem desempenhe cargo público em virtude de vínculo especial;*
- c) Quem, mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, tiver sido chamado a desempenhar ou a participar no desempenho de uma atividade compreendida na função pública administrativa ou jurisdicional;*
- d) Os juízes do Tribunal Constitucional, os juízes do Tribunal de Contas, os magistrados judiciais, os magistrados do Ministério Público, o Procurador-Geral da República, o Provedor de Justiça, os membros do Conselho Superior da Magistratura, os membros do Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais e os membros do Conselho Superior do Ministério Público;*
- e) O árbitro, o jurado, o perito, o técnico que auxilie o tribunal em inspeção judicial, o tradutor, o intérprete e o mediador;*

D.M II

f) O notário;

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

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

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

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

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

b) Os funcionários nacionais de outros Estados;

c) Todos os que exerçam funções idênticas às descritas no n.º 1 no âmbito de qualquer organização internacional de direito público de que Portugal seja membro;

d) Os magistrados e funcionários de tribunais internacionais, desde que Portugal tenha declarado aceitar a competência desses tribunais;

e) Todos os que exerçam funções no âmbito de procedimentos de resolução extrajudicial de conflitos, independentemente da nacionalidade e residência;

f) Os jurados e árbitros nacionais de outros Estados;

A equiparação a funcionário, para efeito da lei penal, de quem desempenhe funções políticas é regulada por lei especial.”

Portanto, e com o propósito de prestar informação clara e objetiva acerca do que consiste o delito de corrupção ou infrações conexas, passam-se a identificar os atos suscetíveis de integrar a prática desses referidos crimes e as sanções aplicáveis.

Ressalva-se que o presente documento é meramente informativo, não limitando ou excluindo a aplicação de

D.M^{II}

outras sanções potencialmente aplicáveis, e não dispensa a consulta da legislação e regulamentação em vigor.

Passam-se a apresentar as sanções previstas no Decreto-Lei n.º 48/1995, de 15 de março, que aprova o Código Penal, na redação vigente, nomeadamente:

Crime	Redação legal e quadro punitivo	Exemplo Ilustrativo
<u>Tráfico de influência</u> (artigo 335º)	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.	Quando alguém solicita ou recebe um bem ou valor material ou financeiro em troca da movimentação das suas influências ou conexões junto de uma entidade ou serviço público tendo em vista um determinado propósito ilícito dessa entidade ou serviço.
<u>Suborno</u> (artigo 363º)	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.	É considerado suborno quando há oferecimento, pagamento ou promessa de qualquer tipo de vantagem indevida.

Crime	Redação legal e quadro punitivo	Exemplo Ilustrativo
<u>Branqueamento</u> (artigo 368º-A)	1. (...) 2. (...) 3. <i>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.</i> 4. <i>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.</i> 5. <i>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.</i> 6. (...)	Quando alguém procede de modo intencional para ocultar a origem ilícita de bens e valores patrimoniais, financeiros ou materiais.
<u>Recebimento ou oferta indevidos de vantagem</u> (artigo 372º)	1. <i>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.</i> 2. <i>Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometera 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.</i> 3. <i>Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.</i>	Quando uma pessoa trabalhadora de uma determinada 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 condicioná-los e seus deveres de integridade e isenção.

Crime	Redação legal e quadro punitivo	Exemplo Ilustrativo
<u>Corrupção passiva</u> (artigo 373º)	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 uma pessoa trabalhadora de uma dada entidade aceita receber dinheiro ou outro benefício de qualquer natureza, para cumprir ou omitir certos atos.
<u>Corrupção ativa</u> (artigo 374º)	1. Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometera 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.	Quando uma pessoa que, diretamente ou através de outra pessoa, para seu benefício ou para benefício de terceiro, faz uma oferta, promessa ou propõe um benefício de qualquer natureza, em troca de um favor.
<u>Peculato</u> (artigo 375º)	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	Quando uma pessoa trabalhadora de uma dada organização se apropria de bens ou valores patrimoniais pertencentes à organização onde exerce funções.

Crime	Redação legal e quadro punitivo	Exemplo Ilustrativo
<u>Peculato de uso</u> (artigo 376º)	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.	Quando uma pessoa trabalhadora de uma dada organização utiliza em seu favor, ou autoriza a que terceiros o façam, bens patrimoniais, equipamentos ou valores, materiais ou financeiros, pertencentes à organização onde exerce funções ou que se encontra à sua guarda.
<u>Participação económica em negócio</u> (artigo 377º)	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.	Quando uma pessoa trabalhadora 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.

Crime		Redação legal e quadro punitivo	Exemplo Ilustrativo
<u>Concussão</u> (artigo 379º)	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.		Quando uma pessoa trabalhadora de uma organização, no exercício das suas funções, se apropria de um valor ou bem patrimonial que não lhe seja devido, e cuja existência decorra de um erro circunstancial ou que tenha sido por si deliberadamente induzido.
<u>Abuso de poder</u> (artigo 382º)	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.		Quando uma pessoa trabalhadora de uma organização se prevalece do poder funcional de que dispõe para satisfação indevida de interesses próprios ou de terceiros.

Crime		Redação legal e quadro punitivo	Exemplo Ilustrativo
<u>Violação de segredo por funcionário</u> (artigo 383º)	<i>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.</i> <i>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.</i> <i>3. O procedimento criminal depende de participação da entidade que superintender no respetivo serviço ou de queixa do ofendido</i>		
	Sem justa causa e sem consentimento e de forma dolosa, se revele ou se aproveite do conhecimento, no exercício das suas funções, de uma situação de segredo.		

Enunciam-se, ainda, as sanções previstas no Decreto-Lei n.º 28/1984, de 20 de janeiro, relativo às “Infrações Antieconómicas e Contra a Saúde Pública”:

Crime	Redação legal e quadro punitivo	Exemplo Ilustrativo
<u>Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção</u> (artigo 36º)	1. Quem obtiver subsídio ou subvenção: <i>a) Fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexatas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção;</i> <i>b) Omitindo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão;</i> <i>c) Utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexatas ou incompletas;</i> <i>será punido com prisão de 1 a 5 anos e multa de 50 a 150 dias.</i> 2. Nos casos particularmente graves, a pena será de prisão de 2 a 8 anos. 3. Se os factos previstos neste artigo forem praticados em nome e no interesse de uma pessoa coletiva ou sociedade, exclusiva ou predominantemente constituídas para a sua prática, o tribunal, além da pena pecuniária, ordenará a sua dissolução. 4. A sentença será publicada. 5. Para os efeitos do disposto no n.º 2, consideram-se particularmente graves os casos em que o agente: <i>a) Obtém para si ou para terceiros uma subvenção ou subsídio de montante consideravelmente elevado ou utiliza documentos falsos;</i> <i>b) Pratica o facto com abuso das suas funções ou poderes;</i> <i>c) Obtém auxílio do titular de um cargo ou emprego público que abusa das suas funções ou poderes.</i> 6. Quem praticar os factos descritos nas alíneas a) e b) do n.º 1 com negligência será punido com prisão até 2 anos ou multa até 100 dias.	Aquele/a que deliberadamente apresenta elementos falsos ou incorretos em procedimento, tendo em vista a obtenção indevida de subsídio ou subvenção.

Crime	Redação legal e quadro punitivo	Exemplo Ilustrativo
	7. O agente será isento de pena se: a) <i>Espontaneamente impedir a concessão da subvenção ou do subsídio;</i> b) <i>No caso de não serem concedidos sem o seu concurso, ele se tiver esforçado espontânea e seriamente para impedir a sua concessão.</i> 8. <i>Consideram-se importantes para a concessão de um subsídio ou subvenção os factos:</i> a) <i>Declarados importantes pela lei ou entidade que concede o subsídio ou a subvenção;</i> b) <i>De que dependa legalmente a autorização, concessão, reembolso, renovação ou manutenção de uma subvenção, subsídio ou vantagem daí resultante.</i>	
<u>Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado</u> (artigo 37º)	1. <i>Quem utilizar prestações obtidas a título de subvenção ou subsídio para fins diferentes daquelas que legalmente se destinam será punido com prisão até 2 anos ou multa não inferior a 100 dias.</i> 2. <i>Com a mesma pena será punido quem utilizar prestação obtida a título de crédito bonificado para um fim diferente do previsto na linha de crédito determinada pela entidade legalmente competente.</i> 3. <i>A pena será a de prisão de 6 meses a 6 anos e multa até 200 dias quando os valores ou danos causados forem consideravelmente elevados.</i> 4. <i>Se os factos previstos neste artigo forem praticados reiteradamente em nome e no interesse de uma pessoa coletiva ou sociedade e o dano não tiver sido espontaneamente reparado, o tribunal ordenará a sua dissolução.</i> 5. <i>A sentença será publicada.</i>	Aquele/a que deliberadamente dê descaminho ou sentido diverso a subvenção ou subsídio que lhe tenha sido legalmente atribuída/o.
<u>Fraude na obtenção de crédito</u> (artigo 38º)	1. <i>Quem ao apresentar uma proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições de um crédito destinado a um estabelecimento ou empresa:</i> a) <i>Prestar informações escritas inexatas ou incompletas destinadas a acreditá-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido;</i>	Aquele/a que deliberadamente apresenta elementos falsos ou incorretos em procedimento,

Crime	Redação legal e quadro punitivo	Exemplo Ilustrativo
	b) <i>Utilizar documentos relativos à situação económica inexatos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens;</i> c) <i>Ocultar as deteriorações da situação económica entretanto verificadas em relação à situação descrita aquando do pedido de crédito e que sejam importantes para a decisão sobre o pedido; será punido com prisão até 3 anos e multa até 150 dias.</i> 2. <i>Se o agente, atuando pela forma descrita no número anterior, obtiver crédito de valor consideravelmente elevado, a pena poderá de crédito (art.º 38º) elevar-se até 5 anos de prisão e até 200 dias de multa.</i> 3. <i>No caso do número anterior, se o crime tiver sido cometido em nome e no interesse de pessoa coletiva ou sociedade, o tribunal poderá ordenar a dissolução destas.</i> 4. <i>O agente será isento de pena:</i> a) <i>Se espontaneamente impedir que o credor entregue a prestação pretendida;</i> b) <i>Se, no caso de a prestação não ter sido entregue sem o seu concurso, se tiver esforçado com anterioridade séria e espontaneamente para impedir a entrega.</i> 5. <i>A sentença será publicada.</i>	tendo em vista a obtenção indevida de crédito.

Na Lei n.º 34/1987, de 16 de julho, na sua redação atual, no âmbito dos “Crimes de responsabilidade dos titulares de cargos políticos”, destaca-se, antes de mais, o artigo 3º e para efeito de aplicação da referida lei:

São considerados cargos políticos:

- O de Presidente da República;
- O de Presidente da Assembleia da República;

D.M II

- O de deputado à Assembleia da República;
- O de membro do Governo;
- O de deputado ao Parlamento Europeu;
- Representante da República nas regiões autónomas;
- O de membro de órgão de governo próprio de região autónoma;
- O de membro de órgão representativo de autarquia local.
- Os titulares de cargos políticos de organizações de direito internacional público, bem como os titulares de cargos políticos de outros Estados, independentemente da nacionalidade e residência, quando a infração tiver sido cometida, no todo ou em parte, em território português.

Neste âmbito legal, são considerados os seguintes crimes:

Crime	Redação legal e quadro punitivo	Exemplo Ilustrativo
<u>Prevaricação</u> (artigo 11º)	<i>O titular de cargo político que conscientemente conduzir ou decidir contra direito um processo em que intervenha no exercício das suas funções, com a intenção de por essa forma prejudicar ou beneficiar alguém, será punido com prisão de dois a oito anos.</i>	Quando o titular de cargopolítico no cumprimento da sua função toma decisões que de modo deliberado beneficiam ou prejudicam interesses particulares.
<u>Recebimento ou oferta indevidos de vantagem</u> (artigo 16º)	1. <i>O titular de cargo político 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 penade prisão de 1 a 5 anos.</i>	Quando o titular de cargo político, no exercício das suas funções, solicita ou recebe de outra pessoa, direta ou indiretamente, um bem

Crime	Redação legal e quadro punitivo	Exemplo Ilustrativo
	2. <i>Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometera titular de cargo político, ou a terceiro por indicação ou conhecimento deste, 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 5 anos ou com pena de multa até 600 dias.</i> 3. <i>O titular de cargo político que, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a outro titular de cargo político, a titular de alto cargo público ou a funcionário, ou a terceiro com conhecimento destes, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com as penas previstas no número anterior.</i> 4. <i>Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.</i>	patrimonial ou financeiro que não seja devido e que é suscetível de condicionar os seus deveres de integridade e isenção.
<u>Corrupção</u> (artigo 17º)	1. <i>O titular de cargo político 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, 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 2 a 8 anos.</i> 2. <i>Se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o titular de cargo político é punido com pena de prisão de 2 a 5 anos.</i>	Quando o titular de cargopolítico solicita ou recebe um suborno, ou a sua promessa, emtroca de tomar uma decisão, no âmbito das suas funções, que beneficie indevidamente quem o subornou.
<u>Peculato</u> (artigo 20º)	1. <i>O titular de cargo político que no exercício das suas funções ilicitamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel, pública ouparticular, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão dassuas funções, é punido com prisão de três a oito anos e multa até 150 dias, se pena mais gravelhe não couber por força de outra disposição legal.</i>	Quando o titular de cargopolítico se apropria de bens ou valores patrimoniais pertencentes à entidade ou organização onde exerce funções.

Crime		Redação legal e quadro punitivo	Exemplo Ilustrativo
		2. Se o infrator der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar quaisquer objetos referidos no número anterior, com a consciência de prejudicar ou poder prejudicar o Estado ou o seu proprietário, será punido com prisão de um a quatro anos e multa até 80 dias.	
<u>Peculato de uso</u> (artigo 21º)		1. O titular de cargo político que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos ou de outras coisas móveis 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 prisão até dois anos ou com pena de multa até 240 dias. 2. O titular de cargo político que der a dinheiro público um destino para uso público diferente daquele a que estiver legalmente afetado é punido com prisão até dois anos ou com pena de multa até 240 dias.	Quando o titular de cargo político utiliza em seu favor, ou autoriza a que terceiros o façam, bens patrimoniais, equipamentos ou valores pertencentes da entidade ou organização onde exerce funções, ou que se encontram à sua guarda.
<u>Peculato por erro de outro</u> (artigo 22º)		O titular de cargo político que no exercício das suas funções, mas aproveitando-se do erro de outrem, receber, para si ou para terceiro, taxas, emolumentos ou outras importâncias não devidas, ou superiores às devidas, será punido com prisão até três anos ou multa até 150 dias.	Quando o titular de cargo político, 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 ocorrido.
<u>Participação económica em negócio</u> (artigo 23º)		1. O titular de cargo político 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 cumpra, em razão das suas funções, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com prisão até 5 anos.	Quando o titular de cargo político, no exercício das suas funções, toma decisões que beneficiem um determinado interesse particular, do próprio

Crime		Redação legal e quadro punitivo	Exemplo Ilustrativo
		2. O titular de cargo político que, por qualquer forma, receber vantagem patrimonial por efeito de um ato jurídico-civil relativo a interesses de que tenha, por força das suas funções, no momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, a administração ou a fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 150 dias. 3. A pena prevista no número anterior é também aplicável ao titular de cargo político que receber, por qualquer forma, vantagem económica por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento de que, em razão das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que se não verifique prejuízo económico para a Fazenda Pública ou para os interesses que assim efetiva.	ou de terceiro, lesando o interesse ou provocando prejuízos para a entidade ou organização.
<u>Abuso de poder</u> (artigo 26º)		1. O titular de cargo político que abusar dos poderes ou violar os deveres inerentes às suas funções, com a intenção de obter, para si ou para terceiro, um benefício ilegítimo ou de causarum prejuízo a outrem, será punido com prisão de seis meses a três anos ou multa de 50 a 100 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal. 2. Incorre nas penas previstas no número anterior o titular de cargo político que efetuar fraudulentamente concessões ou celebrar contratos em benefício de terceiro ou em prejuízo do Estado.	Quando o titular de cargopolítico se prevalece do poder funcional de que dispõe para satisfação indevida de interesses próprios ou de terceiros.
<u>Violação</u> de <u>segredo</u> (artigo 27º)		1. O titular de cargo político que, sem estar devidamente autorizado, revelar segredo de que tenha tido conhecimento ou lhe tenha sido confiado no exercício das suas funções, com a intenção de obter, para si ou para outrem, um benefício ilegítimo ou de causar um prejuízo do interesse público ou de terceiros, será punido com prisão até três anos ou multa de 100 a 200 dias. 2. A violação de segredo prevista no n.º 1 será punida mesmo quando praticada depois de o titularde cargo político ter deixado de exercer as suas funções.	Quando o titular de cargopolítico partilha indevidamente, com terceiros, informações secretas ou sigilosas a que tenha acesso no âmbito das suas funções com o propósito de alcançar ou benefício e de causa prejuízo a terceiro.

No seguimento da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, que criou o novo regime penal de corrupção no comércio internacional e no sector privado, dando cumprimento à Decisão Quadro n.º 2003/568/JAI, do Conselho, de 22 de julho, passam-se a evidenciar os seguintes artigos:

Crime		Redação legal e quadro punitivo	Exemplo Ilustrativo
<u>Corrupção ativa com prejuízo do comércio internacional</u> (artigo 7º)	<i>Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a funcionário, nacional, estrangeiro ou de organização internacional, ou a titular de cargo político, nacional ou estrangeiro, ou a terceiro com conhecimento daqueles, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para obter ou conservar um negócio, um contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional, é punido com pena de prisão de um a oito anos.</i>	Quando um funcionário de uma entidade ou organização internacional solicita ou recebe um suborno, ou a sua promessa, em troca de tomar uma decisão, no âmbito das suas funções, que beneficie quem o subornou e em procedimento de comércio internacional.	
<u>Corrupção passiva no sector privado</u> (artigo 8º)	1. O trabalhador do sector privado que, por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais é punido com pena de prisão até dois anos ou com pena de multa. 2. Se o ato ou omissão previsto no número anterior for idóneo a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, o agente é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.	Quando o funcionário de uma entidade ou organização particular solicita ou recebe um suborno, ou a sua promessa, em troca de tomar uma decisão que seja contrária aos seus deveres funcionais e que beneficie quem o subornou.	

Crime	Redação legal e quadro punitivo	Exemplo Ilustrativo
<u>Corrupção ativa</u> <u>no sector privado</u> (artigo 9º)	1. <i>Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a pessoa prevista no artigo anterior, ou a terceiro com conhecimento daquela, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para prosseguir o fim aí indicado é punido com pena de prisão até um ano ou com pena de multa.</i> 2. <i>Se a conduta prevista no número anterior visar obter ou for idónea a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, o agente é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.</i>	Quando um dado empresário que promete compensação financeira a um titular de um cargo político para que este o indique como fornecedor preferencial de um determinado produto a exportar para outro país, violando as regras da concorrência e do mercado livre.

Por fim, identificam-se as sanções disciplinares previstas na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação vigente, que aprova a revisão do Código de Trabalho, nomeadamente os artigos 328.º e 330º.

Relembra-se o artigo 128º e os deveres do trabalhador nele inscritos:

1. “Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:
 - a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
 - b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
 - c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
 - d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
 - e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

- f) *Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;*
- g) *Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;*
- h) *Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;*
- i) *Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;*
- j) *Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.”*

Crime	Redação legal e quadro punitivo
<u>Sanções disciplinares</u> (artigo 328º)	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;
	2. f) Despedimento sem indemnização ou compensação. O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador. <i>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;</i> 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.
	3. 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.

Crime		Redação legal e quadro punitivo
		4. A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa. 5. Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.º 3 ou 4. 1. A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração. 2. A aplicação da sanção deve ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade. 3. O empregador deve entregar ao serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social o montante de sanção pecuniária aplicada. 4. Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.º 2 ou 3.”
<u>Critério de decisão e aplicação de sanção disciplinar</u> (artigo 330º)		