



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Versão 1.0

Ficha Técnica

Horários do Funchal – Transportes Públicos, S.A.
Travessa da Fundoa de Baixo 5
9020-242 Funchal
Telefone: 291705555
geral@horariosdofunchal.pt
www.horariosdofunchal.pt

Controlo de versões

Versão	Data	Autor	Detalhes
0.1	30-01-2019	CA	Criação do documento
1.0	18-10-2023	GRS/GJ/DRH	Revisão do documento

Direitos do documento

É proibido qualquer tipo de exploração e, em particular, a reprodução, distribuição, comunicação pública e/ou transformação, total ou parcial, por qualquer meio, deste documento, sem o consentimento prévio por escrito da Horários do Funchal - Transportes Públicos, S.A..

MENSAGEM DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Desde sempre a Horários do Funchal – Transportes Públicos, S.A. (HF), quer ser a melhor empresa de transportes públicos coletivos de passageiros do País na Mobilidade Sustentável, na Rentabilidade e nos Recursos Humanos.

Só com o contributo e profissionalismo de todos, que sempre caracterizaram esta empresa é possível chegar aos nossos objetivos.

O foco da HF é, desde sempre, na melhoria continua do serviço de qualidade que prestamos à população, quer residente quer não residente da RAM. Para isso temos de inovar, ser melhores, fazendo da mobilidade dos clientes, a paixão de todos os dias.

Como empresa de transportes públicos coletivos, que diariamente faz da mobilidade a vida de milhares de clientes, a HF é hoje uma história de sucesso, na qual parte substancial dos madeirenses deposita a sua confiança.

Confiança é assim o valor base da organização, quer seja dos seus clientes, dos seus colaboradores e dos seus parceiros.

A HF tem também a responsabilidade de adotar e promover procedimentos ambientais em todas as áreas onde é socialmente responsável. Desta forma, somos responsáveis por sermos um operador de transporte coletivo de passageiros de excelência, que ajuda a reduzir a pegada ecológica, adotando comportamentos sustentáveis e contribuindo para uma cidade mais amiga das pessoas.

Esperamos de todos os colaboradores, um compromisso sério para com o código de ética e conduta, através da adoção dos princípios que regem o presente documento.

O Conselho de Administração

ÍNDICE

MISSÃO, VISÃO E VALORES.....	6
PREÂMBULO	7
CAPÍTULO I – DISPOSIÇÕES GERAIS	8
Artigo 1.º - Âmbito da aplicação.....	8
Artigo 2.º - Objeto	8
Artigo 3.º - Princípios Gerais.....	8
CAPÍTULO II – PRINCÍPIOS DE ÉTICA E CONDUTA PROFISSIONAL	8
Artigo 4.º - Diligência profissional e relações entre colaboradores	8
Artigo 5.º - Dever de diligência.....	9
Artigo 6.º - Fundamentação das decisões	9
Artigo 7.º - Utilização dos recursos	10
Artigo 8.º - Proteção de Informação e Dados Pessoais	10
Artigo 9.º - Consumo de bebidas alcoólicas e substâncias psicoativas	11
Artigo 10.º - Proibição de assédio	11
CAPÍTULO III – INDEPENDÊNCIA E CONFLITOS DE INTERESSES.....	12
Artigo 11.º - Independência, ofetas e hospitalidade.....	12
Artigo 12.º - Conflitos de interesses.....	12
Artigo 13.º - Detecção e comunicação de corrupção e não conformidades	13
CAPÍTULO IV – RELACIONAMENTO EXTERNO	13
Artigo 14.º - Posição institucional	13
Artigo 15.º - Relacionamento com os clientes	14
Artigo 16.º - Relacionamento com os fornecedores	14
Artigo 17.º - Relacionamento com a comunicação social, publicações, eventos públicos e participação em redes ou comunidades virtuais.....	14
Artigo 18.º - Relacionamento com outras entidades	15
CAPÍTULO V – PUBLICAÇÃO, APLICAÇÃO, REVOGAÇÃO E VIGÊNCIA	15
Artigo 19.º - Aplicação	15
Artigo 20.º - Responsabilidade disciplinar e criminal.....	15
Artigo 21.º - Norma revogatória.....	16
Artigo 22.º - Entrada em vigor.....	16
ANEXO I.....	17
Artigo 328.º - Sanções disciplinares	17
Artigo 335.º - Tráfico de influência.....	17
Artigo 363.º - Suborno.....	18
Artigo 368.º-A - Branqueamento.....	18

Artigo 369.º - Denegação de justiça e prevaricação.....	20
Artigo 372.º - Recebimento ou oferta indevidos de vantagem.....	21
Artigo 373.º - Corrupção Passiva	21
Artigo 374.º - Corrupção ativa.....	21
Artigo 374.º-A - Agravação	22
Artigo 374.º-B – Dispensa ou atenuação de pena	23
Artigo 375.º - Peculato	24
Artigo 376.º - Peculato de uso.....	24
Artigo 377.º - Participação económica em negócio	24
Artigo 379.º - Concussão	25
Artigo 382.º - Abuso de poder	25
Artigo 383.º - Violação de segredo por funcionário	25
ANEXO II – Declaração de inexistência de conflito de interesses	27
ANEXO III – Declaração de conflito de interesses	28

MISSÃO, VISÃO E VALORES

MISSÃO

Prestar o melhor serviço de mobilidade às pessoas, com qualidade e pontualidade, na sua área do concelho do Funchal.

VISÃO

Ser a melhor empresa de transportes públicos coletivos de passageiros do País na Mobilidade Sustentável, na Rentabilidade e nos Recursos Humanos.

VALORES

Abertura à mudança e inovação: A mudança e inovação na HF é a base do nosso sucesso. Para isso, investimos continuamente na formação dos nossos colaboradores, mantendo-os motivados e atualizados nomeadamente ao nível das tecnologias de informação e do serviço ao cliente. Além disso, somos uma empresa de grande dimensão com colaboradores com diferentes opiniões e visões, essenciais para a abertura à mudança e inovação organizacional.

Cooperação e espírito de equipa: A cooperação e espírito de entreajuda entre colegas e chefias são essenciais para o crescimento organizacional. O espírito solidário e a partilha de informação e conhecimento, conduzem-nos a uma maior eficiência dos serviços e melhoria da qualidade das tomadas de decisões.

Honestidade de Transparência: Prezamos pela honestidade e transparência seja na relação com o cliente, como na relação entre colegas, chefias, parceiros, fornecedores e demais indivíduos. Assim, todo o relacionamento interpessoal deve cingir-se pelos critérios de integridade, honestidade, transparência e boa fé.

Foco no cliente: A relação com os seus clientes deve basear-se no diálogo personalizado e interativo, percebendo quais as suas principais necessidades a fim de satisfazê-las. Assim, ao satisfazermos as necessidades dos clientes estamos a criar relações de confiança mútua importantes para o compromisso e lealdade.

Valorização dos colaboradores: A valorização dos colaboradores pelo seu desempenho profissional está intimamente ligada à motivação. Assim, através do reconhecimento do trabalho e aposta na aprendizagem contínua conseguimos colaboradores mais motivados e qualificados para o trabalho.

Competência e Eficiência: Fazemos incidir a nossa ação com foco na eficiência do serviço baseada na competência profissional dos colaboradores da HF. Assim, é esperado por parte dos colaboradores uma atitude de melhoria contínua face às suas competências, sempre com elevado espírito crítico, iniciativa, inovação e proatividade, assegurando elevados padrões de qualidade e excelência de serviço.

Definição de Objetivos e metas aliciantes: A definição de metas aliciantes aumenta a motivação das pessoas, testando os limites e estimulando a dinâmica da organização. A satisfação e o querer aprender continuamente leva-nos ao sucesso organizacional.

PREÂMBULO

O presente Código tem por objetivo fixar as regras e os princípios gerais de ética e conduta profissional dos colaboradores da Horários do Funchal, nas relações entre si e com terceiros.

O Código de Ética e Conduta da Horários do Funchal, presentemente em vigor, por efeitos da passagem do tempo, das alterações legislativas e das mutações da realidade, carece de atualização, tanto mais que muito recentemente o Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, criou o mecanismo nacional anticorrupção e estabeleceu o regime geral da prevenção da corrupção introduzindo novas exigências. Neste âmbito, as disposições vigentes foram clarificadas e atualizadas à luz da atual realidade legal e setorial, ajustando-as ao que se entende serem, hoje, as melhores práticas.

Pretende-se, assim, que o Código constitua uma referência quanto ao padrão de conduta exigível na Horários do Funchal, de modo a manter e reforçar uma relação de confiança tanto entre os seus colaboradores como por parte de clientes e fornecedores, e uma imagem institucional de responsabilidade, independência e rigor.

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º **Âmbito da aplicação**

O presente Código de Ética e Conduta é aplicável a todos os colaboradores da Horários do Funchal, qualquer que seja a natureza do vínculo laboral ou o regime de exercício de funções.

Artigo 2.º **Objeto**

O Código de Ética e Conduta da Horários do Funchal, compreende o conjunto de regras e princípios gerais vinculativos de ética profissional e de conduta que se impõem aos seus destinatários e constitui uma referência para o público quanto ao padrão de conduta exigível aos colaboradores no seu relacionamento com terceiros.

Artigo 3.º **Princípios Gerais**

Os colaboradores da Horários do Funchal devem observar, no desempenho das suas funções, as melhores práticas no respeito pelos valores fundamentais e princípios da atividade administrativa consagrados na Constituição e na Lei, designadamente os da legalidade, justiça e imparcialidade, competência, igualdade, proporcionalidade, transparência, boa-fé e responsabilidade, de forma a assegurar a integridade, a independência, a credibilidade, a eficácia e a eficiência no exercício das competências que lhe estão cometidas.

CAPÍTULO II PRINCÍPIOS DE ÉTICA E CONDUTA PROFISSIONAL

Artigo 4.º **Diligência profissional e relações entre os colaboradores**

1. Os colaboradores da Horários do Funchal devem orientar a sua conduta de acordo com os princípios gerais enunciados, desempenhando as suas funções com lealdade, zelo e eficiência, assegurando o

cumprimento das instruções e o respeito dos canais hierárquicos apropriados, e a transparência, cortesia e respeito no trato com superiores, colegas e subordinados.

2. A apresentação dos colaboradores da Horários do Funchal deve ser apropriada ao exercício das suas funções, para que contribua para um bom ambiente de trabalho e uma boa imagem e reputação da empresa.
3. Os colaboradores da Horários do Funchal devem identificar e fornecer aos superiores hierárquicos e colegas, em tempo útil e de forma completa e rigorosa, todas as informações que possam ser relevantes para o resultado e a eficácia da sua atuação e o bom nome e confiança da Horários do Funchal junto dos cidadãos.
4. Os colaboradores devem, designadamente, manter outros colegas, intervenientes no mesmo assunto, ao corrente dos trabalhos em curso e permitir-lhes dar o respetivo contributo.
5. Sem prejuízo dos deveres de confidencialidade, sigilo profissional e de proteção de dados, os colaboradores da Horários do Funchal não devem fazer circular informação sensível, com origem interna ou externa, para além do necessário ao exercício das suas funções, mormente quando a mesma seja classificada como confidencial ou reservada.

Artigo 5.º **Dever de diligência**

1. Os colaboradores devem providenciar no sentido de criar as condições para que uma decisão sobre os pedidos dirigidos à Horários do Funchal seja tomada, dentro dos prazos legais aplicáveis, com a celeridade possível.
2. Se qualquer pedido dirigido à Horários do Funchal não puder, em virtude da sua complexidade ou das questões que suscita, ser objeto de decisão num prazo razoável, os colaboradores devem informar o respetivo superior hierárquico para que, logo que possível, o requerente seja informado.

Artigo 6.º **Fundamentação das decisões**

1. Todas as decisões da Horários do Funchal devem ser fundamentadas, nos termos legais, com um padrão que reflita os especiais conhecimentos técnico dos colaboradores da empresa.
2. Os colaboradores devem evitar tomar posições com base em argumentos pessoais ou tendo por base conhecimentos privados não demonstrados.

Artigo 7.º
Utilização dos recursos

1. Os colaboradores da Horários do Funchal devem respeitar, proteger e não fazer uso ou permitir a utilização abusiva por terceiros do património da Horários do Funchal, bem como adotar todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de limitar os custos e as despesas, a fim de permitir uma utilização eficiente dos recursos disponíveis.
2. Os colaboradores da Horários do Funchal, que terminem o seu vínculo laboral devem devolver toda a propriedade pertencente à mesma, salvo quando especificamente autorizado pelo Conselho de Administração.
3. A internet deve ser utilizada para efeitos profissionais, não podendo qualquer utilização pessoal ser abusiva sobretudo quando for suscetível de colocar em causa a produtividade, o que está sujeito a monitorização através de uma metodologia genérica não individualizada, nem intrusiva relativamente a conteúdos, podendo ainda ser criados filtros que restringem o acesso e a navegação na internet.
4. No quadro da política ambiental da Horários do Funchal, os colaboradores devem adotar as melhores práticas de proteção do ambiente, de forma a minimizar o impacto ambiental das suas atividades tais como a correta separação de resíduos, a utilização de papel reciclado ou a utilização responsável da água e da energia.

Artigo 8.º
Proteção de Informação e Dados Pessoais

1. Os colaboradores da Horários do Funchal são responsáveis por salvaguardar toda a informação a que acedem no exercício da sua atividade, quer se trate de dados respeitantes a pessoas singulares ou coletivas, designadamente os relativos a colaboradores, aos clientes ou a fornecedores.
2. Devem, ainda, os colaboradores da Horários do Funchal respeitar as disposições legais e aplicáveis, nomeadamente em matéria de sigilo profissional e de proteção de dados:
 - a) Estão obrigados a sigilo profissional sobre todos os factos, informações ou documentos cujo conhecimento advenha do exercício das suas funções ou em virtude desse exercício;
 - b) Estão ainda obrigados a sigilo profissional sobre todos os dados pessoais de terceiros cujo conhecimento advenha do exercício das suas funções ou em virtude desse exercício;
 - c) E devem abster-se de divulgar as informações referidas nas alíneas anteriores aos/às colegas e a pessoas alheias à Horários do Funchal, que delas não necessitem para o desempenho das suas funções.

3. O acesso e tratamento de dados pessoais, pelos colaboradores da Horários do Funchal, deve respeitar os direitos dos seus titulares, obedecendo a critérios de prudência na sua utilização, com vista a assegurar a sua integridade e reserva.
4. Durante o exercício das suas funções, ou após suspensão ou cessação das mesmas, os colaboradores da Horários do Funchal não podem disponibilizar nem utilizar, em proveito próprio ou de terceiros, direta ou indiretamente, a informação privilegiada a que têm ou tenham tido acesso no exercício de funções ou por causa delas, encontrando-se sujeitos a segredo e reserva nos termos previstos na legislação aplicável.
5. O dever de sigilo profissional mantém-se após a cessação de funções na Horários do Funchal, salvo quando essa informação se encontrar publicamente disponível.

Artigo 9.º

Consumo de bebidas alcoólicas e substâncias psicoativas

Os colaboradores da Horários do Funchal, no exercício das suas funções, estão proibidos de estar sob a influência de bebidas alcoólicas e ou de outras substâncias psicoativas, nos termos das normas internas da empresa.

Artigo 10.º

Proibição de assédio

1. Os colaboradores da Horários do Funchal devem abster-se de praticar qualquer tipo de discriminação ou assédio, designadamente com base na raça, sexo, orientação sexual, idade, capacidade física, opiniões políticas ou religiosas, convicções éticas ou ideológicas e filiação sindical.
2. Devem ainda os colaboradores demonstrar consideração e respeito mútuo, evitar comportamentos que possam razoavelmente ser considerados como ofensivos pelos demais colaboradores, bem como abster-se de qualquer tipo de pressão abusiva.
3. Quando tal seja possível, de acordo com critérios de prudência e razoabilidade, devem os colaboradores impedir ou fazer cessar atos de assédio ou pressão abusiva de que tenham conhecimento direto, designadamente através de comunicação ao seu superior hierárquico ou, quando tal não seja adequado, ao responsável pelo Departamento de Recursos Humanos ou, em último caso, ao Conselho de Administração.
4. O colaborador que comunique ou impeça atos de assédio ou pressão abusiva, procedendo de acordo com a prudência e razoabilidade prevista, não pode ser prejudicado a qualquer título por essa conduta.

CAPÍTULO III

INDEPENDÊNCIA E CONFLITOS DE INTERESSES

Artigo 11.º **Independência, ofertas e hospitalidade**

1. Os colaboradores da Horários do Funchal agem única e exclusivamente de acordo com as instruções e orientações recebidas desta e de regimes legais imperativos aplicáveis à sua atuação.
2. Sem prejuízo das acumulações legalmente autorizadas e das situações expressamente acordadas pelo Conselho de Administração da Horários do Funchal, o respeito pelo princípio da independência é incompatível com o recebimento a título pessoal de quaisquer remunerações, de carácter pecuniário ou outro, pelo exercício de uma atividade externa realizada em nome da Horários do Funchal, bem como a aceitação de ofertas.
3. As ofertas recebidas por colaboradores em nome da Horários do Funchal, que não sejam permitidas pelo número anterior, mas cuja recusa possa ser interpretada como uma quebra de respeito interinstitucional, devem ser aceites em nome da Horários do Funchal e entregues à Secretaria Geral.
4. O colaborador que receba, independentemente da sua vontade, ofertas não permitidas segundo o estabelecido no n.º 2, deve comunicar tal facto, de imediato e por escrito, ao respetivo superior hierárquico e proceder à sua imediata restituição através da Secretaria Geral.

Artigo 12.º **Conflitos de interesses**

1. Os colaboradores da Horários do Funchal 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.
2. Anualmente, a Horários do Funchal solicita que os colaboradores, que intervenham em matérias respeitantes à contratação pública e aos procedimentos sancionatórios, emitam uma declaração de inexistência de conflito de interesses, em data por esta definida, constante no Anexo II do presente Código, respeitando o estabelecido na lei.
3. O colaborador que se encontre ou que razoavelmente preveja vir a encontrar-se numa situação de conflito de interesses deverá comunicar ao seu superior hierárquico ou, na sua ausência, ao responsável pelo cumprimento normativo, e preencher a Declaração de Conflitos de Interesse,

constante no Anexo III do presente Código, e posteriormente deverá entregar ao Gabinete de Responsabilidades e Segurança.

4. Sempre que a situação seja considerada materialmente relevante pela Horários do Funchal, o colaborador da Horários do Funchal que se encontre numa situação de conflito de interesses encontra-se impedido de participar em qualquer processo que afete a entidade envolvida.

Artigo 13.º

Deteção e comunicação de corrupção e não conformidades

1. Os colaboradores da Horários do Funchal, na sua conduta, procedem de acordo com critérios de razoabilidade e prudência, devendo comunicar sempre que tomem conhecimento ou tiverem suspeitas fundadas da ocorrência de atividades de abuso de informação privilegiada, fraude ou corrupção em geral.
2. Os colaboradores da Horários do Funchal, se preferirem, podem comunicar através do canal de denúncias interno, preenchendo o formulário em <https://horariosdofunchal.wemake.pt/reporting-channel>, disponível na página da intranet e internet da Horários do Funchal.
3. O colaborador da Horários do Funchal que comunicar ou impedir a realização de atividades ilícitas, não poderá ser, por esse facto, prejudicado a qualquer título.

CAPÍTULO IV

RELACIONAMENTO EXTERNO

Artigo 14.º

Posição institucional

1. Nos contactos com entidades sujeitas a regulação, com outros organismos públicos ou com o público em geral não deve ser refletida qualquer opinião pessoal, mas a posição institucional da Horários do Funchal, se esta já estiver definida.
2. Se esta ainda não tiver sido definida, e apenas quando absolutamente necessário, pode ser adiantada uma opinião profissional pessoal, mas preservando sempre uma eventual posição posterior da Horários do Funchal sobre a matéria.
3. O disposto nos números anteriores não pode prejudicar a isenção e autonomia técnica perante a entidade patronal dos colaboradores da Horários do Funchal.

4. Quando autorizada qualquer intervenção pública a título pessoal, o colaborador da Horários do Funchal deve referenciar ser da sua exclusiva responsabilidade o teor da mesma.
5. Os colaboradores da Horários do Funchal não podem explorar, ou parecer explorar, em seu proveito pessoal a menção ao exercício de função ou de cargo na Horários do Funchal.

Artigo 15.º
Relacionamento com os clientes

Os colaboradores da Horários do Funchal devem, no seu relacionamento com os clientes, cumprir os requisitos de disponibilidade, eficiência, rigor técnico, correção pessoal e cooperação administrativa.

Artigo 16.º
Relacionamento com fornecedores

Os colaboradores da Horários do Funchal não podem utilizar o exercício da sua função para obterem, direta ou indiretamente, qualquer benefício pessoal por parte dos fornecedores contratados pela Horários do Funchal.

Artigo 17.º
Relacionamento com a comunicação social, publicações, eventos públicos e participação em redes ou comunidades virtuais

1. A concessão de entrevistas, a participação em fóruns, redes sociais ou contextos similares deve pautar-se por critérios de sobriedade, discrição e prudência por forma a preservar a reputação e credibilidade da Horários do Funchal.
2. Nos assuntos relacionados com a atividade da Horários do Funchal os colaboradores não devem fornecer informações consideradas como confidenciais ou que não estejam ao dispor do público em geral, salvo pedido do Conselho de Administração da Horários do Funchal ou autorização expressa deste.
3. Para além da necessidade de autorização para acumulação de funções, a publicação de artigos ou a participação em colóquios ou outros eventos públicos, relativamente a matérias que insiram no perímetro das atribuições da Horários do Funchal, devem ser objeto de comunicação prévia ao Conselho de Administração, através do superior hierárquico respetivo.

Artigo 18.º
Relacionamento com outras entidades

1. No relacionamento com outras entidades privadas, os colaboradores da Horários do Funchal devem observar, no desempenho das suas funções, as orientações e posições da Horários do Funchal, atuando com independência sem prejuízo do bom relacionamento com essas entidades.
2. Os colaboradores da Horários do Funchal não devem fornecer informações relativas às atividades em curso na Horários do Funchal, para além do estritamente necessário.
3. A participação em encontros, formais ou informais, que tenham como objetivo questões do perímetro das atribuições da Horários do Funchal só deve ocorrer com autorização explícita do superior hierárquico, que deverá dar conhecimento prévio ao Conselho de Administração, e em nenhum caso os colaboradores da Horários do Funchal devem participar em reuniões com pessoas interessadas nos procedimentos sem serem acompanhados de, pelo menos, outro colaborador.

CAPÍTULO V
PUBLICAÇÃO, APLICAÇÃO, REVOGAÇÃO E VIGÊNCIA

Artigo 19.º
Aplicação

1. Os colaboradores da Horários do Funchal devem respeitar as disposições do presente Código, podendo solicitar por intermédio dos respetivos superiores hierárquicos as orientações que julguem necessárias, bem como o esclarecimento de quaisquer dúvidas.
2. Os dirigentes, as chefias e os colaboradores devem, através da sua conduta e de forma dialogada, empregar especial diligência no cumprimento das disposições do presente Código, de modo a incutir em todos os aspetos do trabalho e da organização os valores que o enformam, valorizando profissionalmente a Horários do Funchal e os seus colaboradores.

Artigo 20.º
Responsabilidade disciplinar e criminal

A violação dos deveres previstos no presente Código, por parte de qualquer colaborador(a), sem prejuízo de outras consequências legais, é suscetível de gerar responsabilidade disciplinar ou criminal associada a atos de corrupção e infrações conexas, conforme as sanções aplicáveis, designadamente as identificadas no Anexo I ao presente Código.

Artigo 21.º
Norma revogatória

Com a entrada em vigor do presente Código fica revogado o Código de Ética e Conduta dos Colaboradores da Horários do Funchal que fora aprovado pelo Conselho de Administração em 30 de janeiro de 2019.

Artigo 22.º
Entrada em Vigor

O presente Código de Ética e Conduta é aprovado pelo Conselho de Administração e publicado na sua página da internet e na intranet, entrando em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação.

ANEXO I

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 o Artigo 328.º:

Artigo 328.º **Sanções disciplinares**

1. No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções: a) Repreensão; b) Repreensão registada; c) Sanção pecuniária; d) Perda de dias de férias; e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade; f) Despedimento sem indemnização ou compensação.
2. O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.
3. (...)
4. (...)
5. (...)
6. (...)

Sanções relativas **aos crimes de corrupção e infrações conexas** previstas no Decreto-Lei n.º 48/1995, de 15 de março, que aprova o Código Penal, na redação vigente, nomeadamente as abaixo transcritas:

Artigo 335.º **Tráfico de influência**

1. Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira, é punido:
 - a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável;
 - b) Com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável.
2. Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas no número anterior:

- a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa;
 - b) Para os fins previstos na alínea b), é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.
3. A tentativa é punível.
4. É correspondentemente aplicável o disposto no artigo 374.º-B.

Artigo 363.º

Suborno

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

Artigo 368.º-A

Branqueamento

1. Para efeitos do disposto nos números seguintes, consideram-se vantagens os bens provenientes da prática, sob qualquer forma de comparticipação, de factos ilícitos típicos puníveis com pena de prisão de duração mínima superior a seis meses ou de duração máxima superior a cinco anos ou, independentemente das penas aplicáveis, de factos ilícitos típicos de:
- a) Lenocínio, abuso sexual de crianças ou de menores dependentes, ou pornografia de menores;
 - b) Burla informática e nas comunicações, extorsão, abuso de cartão de garantia ou de cartão, dispositivo ou dados de pagamento, contrafação de moeda ou de títulos equiparados, depreciação do valor de moeda metálica ou de títulos equiparados, passagem de moeda falsa de concerto com o falsificador ou de títulos equiparados, passagem de moeda falsa ou de títulos equiparados, ou aquisição de moeda falsa para ser posta em circulação ou de títulos equiparados;
 - c) Falsidade informática, contrafação de cartões ou outros dispositivos de pagamento, uso de cartões ou outros dispositivos de pagamento contrafeitos, aquisição de cartões ou outros dispositivos de pagamento contrafeitos, atos preparatórios da contrafação, aquisição de cartões ou outros dispositivos de pagamento obtidos mediante crime informático, dano relativo a programas ou outros dados informáticos, sabotagem informática, acesso ilegítimo, interceção ilegítima ou reprodução ilegítima de programa protegido;

- d) Associação criminosa;
 - e) Infrações terroristas, infrações relacionadas com um grupo terrorista, infrações relacionadas com atividades terroristas e financiamento do terrorismo;
 - f) Tráfico de estupefacientes e substâncias psicotrópicas;
 - g) Tráfico de armas;
 - h) Tráfico de pessoas, auxílio à imigração ilegal ou tráfico de órgãos ou tecidos humanos;
 - i) Danos contra a natureza, poluição, atividades perigosas para o ambiente, ou perigo relativo a animais ou vegetais;
 - j) Fraude fiscal ou fraude contra a segurança social;
 - k) Tráfico de influência, recebimento indevido de vantagem, corrupção, peculato, participação económica em negócio, administração danosa em unidade económica do setor público, fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, ou corrupção com prejuízo do comércio internacional ou no setor privado;
 - l) Abuso de informação privilegiada ou manipulação de mercado;
 - m) Violação do exclusivo da patente, do modelo de utilidade ou da topografia de produtos semicondutores, violação dos direitos exclusivos relativos a desenhos ou modelos, contrafação, imitação e uso ilegal de marca, venda ou ocultação de produtos ou fraude sobre mercadorias.
2. Consideram-se igualmente vantagens os bens obtidos através dos bens referidos no número anterior.
 3. Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal, é punido com pena de prisão até 12 anos.
 4. Na mesma pena incorre quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos.
 5. Incorre ainda na mesma pena quem, não sendo autor do facto ilícito típico de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade.
 6. A punição pelos crimes previstos no n.º 3 a 5 tem lugar ainda que se ignore o local da prática dos factos ilícitos típicos de onde provenham as vantagens ou a identidade dos seus autores, ou ainda que tais factos tenham sido praticados fora do território nacional, salvo se se tratar de factos lícitos perante a lei do local onde foram praticados e aos quais não seja aplicável a lei portuguesa nos termos do artigo 5.º.

7. O facto é punível ainda que o procedimento criminal relativo aos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens depender de queixa e esta não tiver sido apresentada.
8. A pena prevista nos n.ºs 3 a 5 é agravada em um terço se o agente praticar as condutas de forma habitual ou se for uma das entidades referidas no artigo 3.º ou no artigo 4.º da Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto, e a infração tiver sido cometida no exercício das suas atividades profissionais.
9. Quando tiver lugar a reparação integral do dano causado ao ofendido pelo facto ilícito típico de cuja prática provêm as vantagens, sem dano ilegítimo de terceiro, até ao início da audiência de julgamento em 1.ª instância, a pena é especialmente atenuada.
10. Verificados os requisitos previstos no número anterior, a pena pode ser especialmente atenuada se a reparação for parcial.
11. A pena pode ser especialmente atenuada se o agente auxiliar concretamente na recolha das provas decisivas para a identificação ou a captura dos responsáveis pela prática dos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens.
12. A pena aplicada nos termos dos números anteriores não pode ser superior ao limite máximo da pena mais.

Artigo 369.º

Denegação de justiça e prevaricação

1. O funcionário que, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contraordenação ou disciplinar, conscientemente e contra direito, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar ato no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 120 dias.
2. Se o facto for praticado com intenção de prejudicar ou beneficiar alguém, o funcionário é punido com pena de prisão até 5 anos.
3. Se, no caso do n.º 2, resultar privação da liberdade de uma pessoa, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.
4. Na pena prevista no número anterior incorre o funcionário que, sendo para tal competente, ordenar ou executar medida privativa da liberdade de forma ilegal, ou omitir ordená-la ou executá-la nos termos da lei.
5. No caso referido no número anterior, se o facto for praticado com negligência grosseira, o agente é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa.

Artigo 372.º

Recebimento ou oferta indevidos de vantagem

1. O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.
2. Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.
3. Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.

Artigo 373.º

Corrupção passiva

1. O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos.
2. Se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

Artigo 374.º

Corrupção ativa

1. Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial com o fim indicado no n.º 1 do artigo 373.º, é punido com pena de prisão de um a cinco anos.
2. Se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º, o agente é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.
3. A tentativa é punível.

Artigo 374.º-A
Agravação

1. Se a vantagem referida nos artigos 372.º a 374.º for de valor elevado, o agente é punido com a pena aplicável ao crime respetivo agravada em um quarto nos seus limites mínimo e máximo.
2. Se a vantagem referida nos artigos 372.º a 374.º for de valor consideravelmente elevado, o agente é punido com a pena aplicável ao crime respetivo agravada em um terço nos seus limites mínimo e máximo.
3. Para efeitos do disposto nos números anteriores, é correspondentemente aplicável o disposto nas alíneas a) e b) do artigo 202.º
4. Sem prejuízo do disposto no artigo 11.º, quando o agente atue nos termos do artigo 12.º é punido com a pena aplicável ao crime respetivo agravada em um terço nos seus limites mínimo e máximo.
5. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o funcionário que seja titular de alto cargo público é punido:
 - a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, quando o crime for o previsto no n.º 1 do artigo 372.º;
 - b) Com pena de prisão de 2 a 8 anos, quando o crime for o previsto no n.º 1 do artigo 373.º;
 - c) Com pena de prisão de 2 a 5 anos, quando o crime for o previsto no n.º 2 do artigo 373.º.
6. Sem prejuízo do disposto nos 1 a 4, caso o funcionário seja titular de alto cargo público, o agente é punido:
 - a) Com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias, nas situações previstas no n.º 2 do artigo 372.º;
 - b) Com pena de prisão de 2 a 5 anos, nas situações previstas no n.º 1 do artigo 374.º; ou
 - c) Com pena de prisão até 5 anos, nas situações previstas no n.º 2 do artigo 374.º.
7. O funcionário titular de alto cargo público que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, a funcionário que seja titular de alto cargo público ou a titular de cargo político, ou a terceiro com o conhecimento deste, vantagem patrimonial ou não patrimonial que não lhe seja devida, é punido com pena de 2 a 8 anos se o fim for o indicado no n.º 1 artigo 373.º e com pena de 2 a 5 anos se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º.
8. São considerados titulares de alto cargo público:
 - a) Gestores públicos e membros de órgão de administração de sociedade anónima de capitais públicos, que exerçam funções executivas;
 - b) Titulares de órgão de gestão de empresa participada pelo Estado, quando designados por este;

- c) Membros de órgãos de gestão das empresas que integram os setores empresarial regional ou local;
- d) Membros de órgãos diretivos dos institutos públicos;
- e) Membros do conselho de administração de entidade administrativa independente;
- f) Titulares de cargos de direção superior do 1.º grau e do 2.º grau e equiparados, e dirigentes máximos dos serviços das câmaras municipais e dos serviços municipalizados, quando existam.

Artigo 374.º-B
Dispensa ou atenuação de pena

1. O agente é dispensado de pena sempre que tiver denunciado o crime antes da instauração de procedimento criminal e, nas situações previstas:
 - a) No n.º 1 do artigo 373.º, não tenha praticado o ato ou omissão contrários aos deveres do cargo para o qual solicitou ou aceitou a vantagem e restitua ou repudie voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, restitua o seu valor;
 - b) No n.º 1 do artigo 372.º e no n.º 2 do artigo 373.º, restitua ou repudie voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, restitua o seu valor;
 - c) No n.º 1 do artigo 374.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou ao terceiro antes da prática do ato ou da omissão contrários aos deveres do cargo;
 - d) No n.º 2 do artigo 372.º e no n.º 2 do artigo 374.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou ao terceiro.
2. O agente pode ser dispensado de pena sempre que, durante o inquérito ou a instrução, e verificando-se o disposto nas alíneas do n.º 1, conforme aplicável, tiver contribuído decisivamente para a descoberta da verdade.
3. A dispensa de pena abrange os crimes que sejam efeito dos crimes previstos nos artigos 372.º a 374.º, ou que se tenham destinado a continuar ou a ocultar estes crimes ou as vantagens provenientes dos mesmos, desde que o agente os tenha denunciado ou tenha contribuído decisivamente para a sua descoberta.
4. Ressalvam-se do disposto no número anterior os crimes praticados contra bens eminentemente pessoais.
5. A pena é especialmente atenuada se, até ao encerramento da audiência de julgamento em primeira instância, o agente colaborar ativamente na descoberta da verdade, contribuindo de forma relevante para a prova dos factos.

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

Artigo 375.º

Peculato

1. O funcionário que 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.

Artigo 376.º

Peculato de uso

1. O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.
2. Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afetado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

Artigo 377.º

Participação económica em negócio

1. O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos.
2. O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de ato jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no

momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.

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

Artigo 379.º

Concussão

1. O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.
2. Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Artigo 382.º

Abuso de poder

O funcionário que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Artigo 383.º

Violação de segredo por funcionário

1. O funcionário que, sem estar devidamente autorizado, revelar segredo de que tenha tomado conhecimento ou que lhe tenha sido confiado no exercício das suas funções, ou cujo conhecimento lhe tenha sido facilitado pelo cargo que exerce, com intenção de obter, para si ou para outra pessoa,

benefício, ou com a consciência de causar prejuízo ao interesse público ou a terceiros, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.

2. Se o funcionário praticar o facto previsto no número anterior criando perigo para a vida ou para a integridade física de outrem ou para bens patrimoniais alheios de valor elevado é punido com pena de prisão de um a cinco anos.
3. O procedimento criminal depende de participação da entidade que superintender no respetivo serviço ou de queixa do ofendido.

ANEXO II

DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES

_____ [nome completo],
_____ [n.º mecanográfico], _____ [Categoria Profissional],
a exercer funções no _____ [identificar Departamento ou Gabinete] da
Horários do Funchal, declaro(a) para os devidos efeitos não estar abrangido, na presente data, por quaisquer
conflitos de interesses relacionados , atentas as funções que me estão atribuídas respeitantes à contratação
pública e aos procedimentos sancionatórios.

Mais declaro que me comprometo, que caso me encontre ou que razoavelmente preveja vir a encontrar-me
numa situação de conflito de interesses, comunicarei ao meu superior hierárquico ou, na sua ausência, ao
responsável pelo cumprimento normativo, e preencherei a Declaração de Conflitos de Interesse, constante no
Anexo III do Código de Ética e Conduta da Horários do Funchal.

Funchal, _____ de _____ de _____

Assinatura

ANEXO III

DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES

Nome:	
Número Mecanográfico	
Categoria Profissional:	
Departamento/Gabinete:	

Detalhe de potenciais conflitos de interesses:

Conflitos	Detalhe
Interesses Financeiros e/ou Patrimoniais	
Atividade profissional anterior	
Atividade externas atuais, profissionais, associativas ou lúdicas	
Atividades profissionais, associativas ou lúdicas do(a) conjugue/companheiro(a), de ascendentes, de descendentes, colaterais até ao 2.º grau ou amizades/relações próximas.	
Outras	

Declaro, para os devidos efeitos que em virtude do *supra* exposto, que considero que o meu envolvimento direto, atentas as funções que me estão atribuídas, no processo/procedimento _____, se encontra condicionado por eventual conflito de interesses, pelo que, tendo em conta o plasmado no Código de Ética e Conduta da Horários do Funchal, bem assim nas demais disposições legais e regulamentares, não poderei participar no referido processo/procedimento.

Funchal, _____ de _____ de _____

Assinatura

