



Agência para a Gestão do Sistema Intermodal  
da Região de Coimbra, EIM, SA

Código de Ética e Con-  
duta da Agência para a  
Gestão do Sistema In-  
termodal da Região de  
Coimbra, EIM, SA  
[AGIT, EIM, SA]

## ÍNDICE

---

<b>1. PREÂMBULO .....</b>	<b>3</b>
<b>2. MISSÃO E OBJETIVOS .....</b>	<b>3</b>
<b>3. VALORES E PRINCIPIOS DA AGIT, E.I.M., S.A. ....</b>	<b>5</b>
<b>4. ENQUADRAMENTO LEGAL E ESTATUTÁRIO DA CRIAÇÃO E FUNCIONAMENTO DA AGIT, E.I.M., S.A.....</b>	<b>8</b>
<b>4.1 LEGISLAÇÃO RELEVANTE PARA ENQUADRAR A CRIAÇÃO E FUNCIONAMENTO DA AGIT, E.I.M., S.A.....</b>	<b>8</b>
<b>4.2 LEGISLAÇÃO RELEVANTE PARA O FUNCIONAMENTO OPERACIONAL .....</b>	<b>9</b>
<b>4.3 NOS TERMOS DOS SEUS ESTATUTOS E PACTO SOCIAL da AGIT, E.I.M., SA, importa referenciar: .....</b>	<b>9</b>
<b>5. CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA .....</b>	<b>17</b>
<b>6. ANEXOS .....</b>	<b>40</b>
<b>6.1 ANEXO I - Declaração de conflito de interesses.....</b>	<b>40</b>
<b>6.2 ANEXO II - Comunicação de situação específica de não conformidade ou potencial fraude</b>	<b>41</b>
<b>6.3 ANEXO III - TIPOLOGIA DOS CRIMES DE CORRUPÇÃO, INFRAÇÕES CONEXAS, SANÇÕES CRIMINAIS E DISCIPLINARES .....</b>	<b>42</b>
6.3.1 ARTIGOS INCLUÍDOS NO CÓDIGO PENAL:.....	42
6.3.2 ARTIGO DO CÓDIGO DO PROCESSO PENAL: .....	52
6.3.3 ARTIGOS DO CÓDIGO DO TRABALHO - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro:.....	53
6.3.4 ARTIGOS DO ESTATUTO DO GESTOR PÚBLICO - DL n.º 71/2007, de 27 de março .....	55
6.3.5 ARTIGOS DO REGIME JURÍDICO DA ATIVIDADE EMPRESARIAL LOCAL E DAS PARTICIPAÇÕES LOCAIS - Lei n.º 50/2012, de 31 de Agosto .....	58

## **Código de Ética e Conduta da AGIT - Agência para a Gestão do Sistema Intermodal da Região de Coimbra, EIM, SA, [AGIT, E.I.M., S.A.]**

### **1. PREÂMBULO**

---

O respeito pela observância de todos os princípios e valores plasmados na Constituição da República Portuguesa e demais Legislação nacional e comunitária vigente, bem como os Estatutos e Pacto Social da Agência para a Gestão do Sistema Intermodal da Região de Coimbra, EIM, SA, pelas quais, qualquer empresa pública, ou privada, deve pautar a sua atuação e as obrigações de transparência, enquanto prestadora de um serviço público, o que impõe que o comportamento de todos os seus colaboradores, em todos os níveis hierárquicos, em qualquer lugar e momento, seja orientado por regras de natureza ética e deontológica, no relacionamento entre si e com terceiros.

Os valores e princípios expressos neste Código de Ética e Conduta devem ser compreendidos, entendidos e assimilados, não só como mera declaração de intenções, mas como prática normal e de rotina em todos os atos, procedimentos e momentos de relacionamento institucional com os cidadãos, superiores hierárquicos, acionistas e demais colaboradores, bem como, com entidades terceiras, clientes, fornecedores e destinatários em geral da atividade social e empresarial da AGIT, E.I.M., S.A..

O presente Código de Ética e de Conduta, enquanto conjunto de regras, implementa um modelo comportamental, abrangendo a conduta interna e externa dos colaboradores, incluindo relações com parceiros, clientes e fornecedores, deve promover uma cultura empresarial e social de excelência, responsabilidade e rigor.

### **2. MISSÃO E OBJETIVOS**

---

A AGIT - Agência para a Gestão do Sistema Intermodal da Região de Coimbra, EIM, SA, [AGIT, E.I.M., S.A.] foi constituída por escritura pública outorgada no Cartório Notarial de Ana Cristina Paixão, em 20/09/2024, tendo tido início formal de ativida-

---

de em 20/12/2024, data da primeira reunião da Assembleia Geral da Sociedade.

Com esta entidade procuram os seus dois acionistas, Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra [CIM-RC] e Município de Coimbra [MC], inovar, revolucionar, tornar mais eficientes e colocar a mobilidade de passageiros em transporte público, na região de Coimbra, no patamar mais elevado dos sistemas de transporte público nacionais e europeus.

O esforço conjunto de modernização dos sistemas de transporte coletivos da Região de Coimbra empreendido, ao longo dos últimos anos, pelas autoridades de transportes regionais e municipais - CIM-RC e MC com a introdução de melhorias muito acentuadas nas linhas de transporte, infraestrutura tecnológica, sistema de bilhética, material circulante com baixo nível de emissão de CO<sub>2</sub> e operacionalidade em geral, já em pleno funcionamento nos Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra [SMTUC] e no Sistema Intermunicipal de Transportes da CIM-RC (desde Agosto de 2025), será complementado, já no início do ano de 2026, com a entrada em funcionamento regular do Sistema de Mobilidade do Mondego (sistema BRT – *Bus Rapid Transit*), como já assumimos anteriormente, o evento mais aguardado das últimas décadas nesta cidade e região.

Este sistema, vulgo designado de MetroBus, que integra infraestrutura própria e dedicada, investimento em material circulante elétrico de elevada qualidade e a disponibilização de equipamentos e de sistemas técnicos de apoio à condução de última geração, deverá garantir um nível de serviço fiável, confortável e seguro, capaz de dar resposta a grandes massas de passageiros.

A AGIT, E.I.M., S.A. é a entidade que irá garantir a coordenação da venda de títulos de transporte, seja em postos de venda das operadoras, seja por meios digitais, garantindo, a final, a repartição de receita por todos os operadores integrados neste projeto, bem como, a disponibilização de um sistema de informação aos passageiros, em tempo real, relativo à oferta de transporte existente, em placares informativos digitais, como no seu sítio oficial WEB e em telemóveis Android e IOS.

Este passo, essencial e inovador, carece, contudo, de novos e contínuos desenvol-

---

vimentos. Concluída a implementação do sistema baseado em cartões inteligentes sem contacto (NFC) – *smartcards* - importa agora evoluir tecnologicamente para modelos de tarificação pós-paga (“*pay-as-you-go*”) e para a adoção de sistemas de *capping* (limites máximos diários ou semanais). Paralelamente, torna-se necessário promover a redução progressiva da dependência de suportes físicos, seja através da emulação dos cartões no telemóvel, seja por via do pagamento direto com cartões bancários *contactless* (EMV).

Pretende-se ainda, num futuro próximo, que sistema de bilhética, após a concretização do seu objetivo principal, avance para um modelo MaaS (*Mobility as a Service*), capaz de agregar numa única plataforma todos os modos de transporte – transporte público, bicicletas, scooters, táxis e *carsharing* - e, simultaneamente, permitir a integração de outros agentes turísticos e comerciais. Tal evolução possibilitará a criação de pacotes abrangentes que combinem mobilidade, restauração, programação cultural e outras ofertas, contribuindo para uma experiência de mobilidade mais completa, prática e integrada.

### 3. VALORES E PRINCIPIOS DA AGIT, E.I.M., S.A.

---

- ❖ **Sustentabilidade** – Definida como a capacidade de satisfazer as necessidades atuais sem comprometer a capacidade das gerações futuras de satisfazerem as suas próprias necessidades, procurando um equilíbrio entre os pilares social, ambiental e económico. Isto envolve o uso responsável dos recursos naturais e a garantia do bem-estar das pessoas, das empresas e do planeta a longo prazo.

Com uma postura sustentável, a entidade afirma-se como um fator inequívoco de sustentabilidade e qualidade de vida urbana e suburbana, atuando na promoção das melhores práticas ambientais do sector, na gestão eficiente dos recursos e no fomento da intermodalidade e da mobilidade sustentável na Região de Coimbra.

- ❖ **Orientação e satisfação do Cliente** - Focalizando-se no Cliente através da oferta de um serviço de elevado valor percebido e superando as suas expectativas.
- ❖ **Rigor** - No cumprimento das obrigações e na execução das tarefas.
- ❖ **Transparência** - No relacionamento com as partes interessadas e na informação disponibilizada.
- ❖ **Espírito de Equipa** - Procurando a orientação para objetivos comuns, promovendo a partilha de conhecimento e favorecendo ações integradas.
- ❖ **A ética nos relacionamentos** - Fundamental para construir confiança e sustentabilidade, envolvendo princípios como honestidade, integridade, respeito e transparência, aplicados em interações com clientes, colaboradores e parceiros.
- ❖ **Integridade** – Preocupação em atuar corretamente em todas as situações. Compromisso inflexível com a legalidade, a integridade, a ética, a transparência e a tolerância zero à corrupção, a fim de garantir que os seus clientes, acionistas, colaboradores, fornecedores, parceiros e demais partes interessadas tenham confiança na integridade dos seus serviços.
- ❖ **A observância pela legislação vigente** – Total observância da legislação vigente, cumprindo e promovendo o cumprimento de todas as normas jurídicas as leis e outros atos normativos que estão em vigor num determinado momento, país e local. Ao cumprir a legislação vigente, as empresas, os trabalhadores e os cidadãos contribuem para a manutenção da justiça e da igualdade perante a lei.  
  
Além disso, a observância da legislação e do Direito ajuda a prevenir conflitos e a promover um ambiente de negócios seguro e transparente, o mesmo se aplicando à sociedade em geral.

- ❖ **Confidencialidade e sigilo profissional** – A confidencialidade e sigilo profissional são a obrigação de um profissional de manter em segredo informações obtidas no exercício da sua função, protegendo a privacidade do cliente, parceiro e fornecedor ou colaborador e superior hierárquico, bem como, as atividades em geral da empresa. Embora os termos sejam usados como sinônimos, "confidencialidade" refere-se especificamente à informação, enquanto o "sigilo profissional" é a obrigação legal e ética de não a divulgar sem consentimento.
- ❖ **A proteção de dados pessoais dos colaboradores e utentes** - A proteção dos dados pessoais de colaboradores e utentes é assegurada através de medidas técnicas e organizacionais para garantir a confidencialidade, segurança e integridade dos dados, como exigido pelo Regulamento Geral de Proteção de Dados [RGPD] e pela legislação nacional e comunitária vigente.
- ❖ **A iniciativa, o espírito de participação e a criatividade** - A iniciativa, o espírito de participação e a criatividade são elementos centrais de projetos que visam o envolvimento comunitário e o desenvolvimento pessoal e social, ou ainda de uma missão social relevante.

A Iniciativa refere-se à ação de iniciar um projeto ou ação, muitas vezes com o objetivo de resolver problemas ou melhorar algo.

Espírito de participação, como demonstração do desejo de envolvimento ativo das pessoas num processo, ação, função profissional ou social, sendo parte integrante da sua criação e execução.

Criatividade, como a capacidade de gerar novas ideias, soluções e formas de expressão, através da experimentação e da partilha de experiências, sempre com o intuito de inspirar novas práticas e parcerias que promovam o desenvolvimento e o empoderamento comunitário.

- ❖ **Bom relacionamento institucional com cidadãos, parceiros, fornecedores, e outras instituições públicas e privadas** - Um bom relacionamento institucional com cidadãos, parceiros, fornecedores e outras instituições é construído com base na ética, transparência, lealdade e profissionalismo, como defendido em códigos de conduta. Envolve a observância de princípios como a boa-fé e a urbanidade nas interações externas para manter um bom intercâmbio e uma imagem institucional positiva.

## 4. ENQUADRAMENTO LEGAL E ESTATUTÁRIO DA CRIAÇÃO E FUNCIONAMENTO DA AGIT, E.I.M., S.A.

---

### 4.1 LEGISLAÇÃO RELEVANTE PARA ENQUADRAR A CRIAÇÃO E FUNCIONAMENTO DA AGIT, E.I.M., S.A.

- ❖ Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, REGIME JURÍDICO DA ATIVIDADE EMPRESARIAL LOCAL E DAS PARTICIPAÇÕES LOCAIS
- ❖ Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, REGIME DO EXERCÍCIO DE FUNÇÕES POR TITULARES DE CARGOS POLÍTICOS E ALTOS CARGOS PÚBLICOS.
- ❖ Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, REGIME JURÍDICO DAS AUTARQUIAS LOCAIS Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro.
- ❖ ESTATUTO DO GESTOR PÚBLICO, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de março, alterado pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, e alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 8/2012, de 18 de janeiro.
- ❖ Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de Janeiro, CÓDIGO DOS CONTRATOS PÚBLICOS.
- ❖ Decreto-Lei n.º 133/2013, NOVO REGIME JURÍDICO DO SECTOR PÚBLICO EMPRESARIAL (aplicação subsidiária).

- ❖ Decreto-Lei n.º 262/86, de 02 de setembro, CÓDIGO DAS SOCIEDADES COMERCIAIS.
- ❖ Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, CÓDIGO DO TRABALHO.
- ❖ Estatuto Remuneratório dos Membros dos Órgãos Sociais - Última atualização: 19 de agosto 2025 (Entidade do Tesouro e Finanças).

#### **4.2 LEGISLAÇÃO RELEVANTE PARA O FUNCIONAMENTO OPERACIONAL<sup>1</sup>**

- ❖ Lei n.º 52/2015, de 9 de junho, REGIME JURÍDICO DO SERVIÇO PÚBLICO DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS (RJSPTP),
- ❖ Decreto-Lei n.º 21/2024, de 19 de março - Programa de Incentivo ao Transporte Público Coletivo de Passageiros (Incentiva + TP)

#### **4.3 NOS TERMOS DOS SEUS ESTATUTOS E PACTO SOCIAL da AGIT, E.I.M., S.A, importa referenciar:**

- ❖ **Escritura pública de constituição** da AGIT, E.I.M., S.A., outorgada no Cartório Notarial de Ana Cristina Paixão, em 20/09/2024, Livro 57-A, fls 95 ss.
- ◆ **DENOMINAÇÃO, SEDE, OBJETO SOCIAL E CAPITAL SOCIAL**

[....]

##### **Artigo 1.º**

###### ***Denominação, forma e natureza***

*1 – A sociedade adota a denominação de «AGIT - Entidade Gestora do Sistema Intermodal da Região de Coimbra, E.I.M., S.A.», também abreviadamente designada «AGIT, E.I.M., S.A.».*

*2 – A AGIT, E.I.M., S.A. é uma pessoa coletiva de direito privado, adotando a forma de sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos, de responsabilidade limitada, com personalidade jurídica e dotada de autonomia administrativa, financeira e patrimonial.*

---

<sup>1</sup> Principal Legislação – Cfr. site da AGIT, E.I.M., S.A. para consultar a demais legislação aplicável.

3 – A AGIT, E.I.M., S.A. é uma empresa local de gestão de serviços de interesse geral de natureza intermunicipal, nos termos dos artigos 19.º e 45.º, alínea f), do Regime Jurídico da Atividade Empresarial Local e das Participações Locais aprovado pela Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto.

4 – A AGIT, E.I.M., S.A. visa a prestação de serviços de interesse geral nos domínios da mobilidade e transportes, designadamente a prossecução de competências de autoridade de transportes relativamente aos serviços públicos de transporte de passageiros explorados na área geográfica da Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra.

5 – A AGIT, E.I.M., S.A. rege-se pelo Regime Jurídico da Atividade Empresarial Local e das Participações Locais aprovado pela Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, pelos presentes Estatutos e, subsidiariamente, pelo Regime do Sector Empresarial do Estado, sem prejuízo das normas imperativas neste previstas, e pelo Código das Sociedades Comerciais, na parte aplicável às sociedades comerciais anónimas.

6 – A AGIT, E.I.M., S.A. durará por tempo indeterminado.

**Artigo 2.º**

**Sede**

1 – A AGIT, E.I.M., S.A. tem a sua sede em Coimbra, podendo, por simples deliberação do seu Conselho de Administração, ser alterada para outro local dentro dos concelhos onde presta serviços nos termos do seu objeto social.

[....]

**Artigo 3.º**

**Objeto**

1 – A AGIT, E.I.M., S.A. tem por objeto social o desenvolvimento, a implementação e a gestão de um sistema de títulos e tarifários intermodal integrado para os operadores do serviço público de transporte de passageiros da área geográfica da Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra, bem como a comercialização de títulos de transporte integrados nesse sistema.

2 – Para além das atividades previstas no número anterior, constitui ainda objeto social da AGIT, E.I.M., S.A. prosseguir quaisquer outras atividades complementares ou subsidiárias do objeto principal, relativas, designadamente, à exploração comercial dos ativos tangíveis e intangíveis da empresa.

3 – No âmbito do desenvolvimento das suas atividades, compete à AGIT, E.I.M., S.A.:

- a) Disponibilizar uma plataforma tecnológica de bilhética comum que possa ser utilizada por todos os operadores do serviço público de transporte de passageiros no âmbito da área geográfica da Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra;
- b) Emitir e gerir os cartões de suporte à bilhética e a respetiva base de dados de clientes;
- c) Realizar o tratamento da informação dos sistemas de bilhética interoperável, incluindo, nomeadamente, a informação sobre as vendas e validações de operadores e a informação aos passageiros;
- d) Efetuar a repartição de receitas entre os operadores relativas à utilização do sistema tarifário intermodal;
- e) Gerir o financiamento dos sistemas de bilhética interoperável e dos pagamentos aos operadores de transportes das compensações devidas pelo cumprimento de obrigações de serviço público, definidos no âmbito do sistema tarifário;
- f) Desenvolver uma plataforma integradora dos serviços e sistemas inteligentes de transportes com vista a promover as soluções numa ótica da mobilidade como um serviço, potenciando a criação e disponibilização aos clientes de uma conta da mobilidade;
- g) Assegurar a adaptação contínua do sistema de bilhética às novas necessidades, através do desenvolvimento de soluções estratégicas e operacionais;
- h) Desenvolver e gerir uma rede integrada de comercialização dos títulos de transporte, visando simultaneamente facilitar a aquisição de títulos de transporte pelos passageiros e reduzir os custos suportados pelos operadores com a transação desses títulos;
- i) Gerir processos administrativos no âmbito das competências que lhes sejam atribuídas;
- j) Desenvolver as ferramentas e mecanismos para a recolha e tratamento de informação sobre mobilidade e transportes, tendo em vista a promoção de um observatório da mobilidade e transportes;
- k) Desenvolver ferramentas e mecanismos de suporte à gestão administrativa de processos que lhes sejam atribuídos na área da mobilidade;
- l) Desenvolver e promover iniciativas de incentivo à mobilidade sustentável;
- m) Participar em candidaturas e projetos nacionais e internacionais de investigação e desenvolvimento de soluções e inovação na área dos transportes e mobilidade;
- n) Desenvolver experiências piloto no âmbito da aplicação de novas tecnologias, no contexto das suas atividades.

4 – A AGIT, E.I.M., S.A. pode exercer outras atividades complementares ou acessórias ao seu objeto principal, nomeadamente:

- a) Operação e manutenção de equipamentos e instalações de municípios, empresas e particulares, relacionados com as atividades referidas nos números anteriores;
- b) Prestação de serviços a outras entidades exploradoras de transporte público;
- c) Construção e gestão de infraestruturas associadas ao seu objeto e atividades principais e acessórias;
- d) Prestar assessoria técnica a outras entidades.

5 – A AGIT, E.I.M., S.A. dispõe de plena capacidade jurídica, abrangendo todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes à prossecução do seu objeto social e de todas as atividades a que se refere o presente artigo.

**Artigo 4.º**  
**Capital social**

1 – O capital social da AGIT, E.I.M., S.A. é de €1.165.594 (um milhão, cento e sessenta e cinco mil, quinhentos e noventa e quatro euros), representado por 1.165.594 (um milhão, cento e sessenta, quinhentas e noventa e quatro) ações nominativas, com forma escritural, com o valor de €1,00 (um euro) cada, realizado nos seguintes termos:

- a) Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra: 583.962 (quinhentas e oitenta e três mil, novecentas e sessenta e duas) ações, correspondente a 50,1% (cinquenta vírgula um por cento) do capital social;
- b) Município de Coimbra: 581.632 (quinhentas e oitenta e uma mil, seiscentas e trinta e duas) ações, correspondente a 49,9% (quarenta e nove vírgula nove por cento) do capital social.

2 – O capital social será realizado por depósito numa instituição de crédito em conta aberta em nome da AGIT, E.I.M., S.A. nos seguintes prazos:

- a) Até 2024, 326.649 (trezentos e vinte e seis mil, seiscentas e quarenta e nove) ações nominativas pela Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra e 325.345 (trezentos e vinte e cinco mil, trezentas e quarenta e cinco) ações nominativas pelo Município de Coimbra;
- b) Até 2025, 154.057 (cento e cinquenta e quatro mil e cinquenta e sete) ações nominativas pela Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra e 153.443 (cento e cinquenta e três mil, quatrocentas e quarenta três) ações nominativas pelo Município de Coimbra;
- c) Até 2026, 55.461 (cinquenta e cinco mil, quatrocentas e sessenta e uma) ações nominativas pela Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra e 55.239 (cinquenta e cinco mil, du-

zentas e trinta e nove) ações nominativas pelo Município de Coimbra;

d) Até 2027, 47.795 (quarenta e sete mil, setecentas e noventa e cinco) ações nominativas pela Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra e 47.605 (quarenta e sete mil, seiscentas e cinco) ações nominativas pelo Município de Coimbra.

[....]

#### **Artigo 6.º**

##### **Contratos-programa e delegação de poderes de autoridade**

1 – Para o exercício das atividades previstas no artigo 3.º dos presentes Estatutos, a AGIT, E.I.M., S.A. celebra com entidades públicas participantes contratos-programa, nos termos e de acordo com o disposto no artigo 47.º do regime jurídico da atividade empresarial local e das participações locais, aprovado pela Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto.

2 – Para o desenvolvimento das atividades previstas no artigo 3.º dos presentes Estatutos, a AGIT, E.I.M., S.A. detém os poderes de autoridade que lhe forem delegados pelas entidades públicas participantes, a título próprio ou mediante prévia delegação nestas pelo Estado ou outras entidades, nos termos do artigo 10.º do RJSPTP.

3 – O pessoal da empresa a quem sejam atribuídas funções de autoridade, de acordo com o disposto no artigo anterior, é equiparado, no exercício das suas funções, aos trabalhadores da administração local, gozando das prerrogativas resultantes das normas legais aplicáveis.

#### **♦ ACIONISTAS DA AGIT, E.I.M., S.A.**

O Município de Coimbra é, segundo o artigo 6.º do RJSPTP, a Autoridade de Transportes respeitante ao serviço público de transporte de passageiros de âmbito municipal que decorra na sua área geográfica, o qual é o composto pela «deslocação dentro de um município e que se desenvolve integral ou maioritariamente dentro da respetiva área geográfica», mesmo que existam linhas secundárias e complementares ou outros elementos acessórios dessa atividade que entrem no território de municípios imediatamente contíguos (cf. a alínea s) do artigo 3.º do RJSPTP). Esse serviço público é explorado, em modo rodoviário, pelos Serviços Municipalizados da Câmara Municipal de Coimbra («SMTUC») nos termos do disposto no artigo 10.º, n.º 1, alínea d), do Regime

Jurídico da Atividade Empresarial Local aprovado pela Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto («RJAEL»).

A **CIM Região de Coimbra** é também Autoridade de Transportes do serviço público de transporte rodoviário de passageiros de âmbito municipal dos municípios que a integram e que nela delegaram as suas competências de Autoridade de Transportes, ao abrigo do disposto no artigo 10.º do RJSPTP. O operador deste(s) serviço(s) público(s) é a Busway Coimbra S.A..

◆ **OUTRA AUTORIDADE DE TRANSPORTES COM INTERESSE PARA A AGIT,  
E.I.M., S.A.**

O **Estado** é atualmente a Autoridade de Transportes do serviço público de transporte de passageiros respeitante ao sistema de metro ligeiro de superfície nos municípios de Coimbra, Miranda do Corvo e Lousã, por razão e nos termos do disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º do RJSPTP. O Estado prossegue essa atribuição por intermédio de um veículo empresarial, a sociedade Metro do Mondego, S.A., mediante a relação concessória com ela estabelecida e que assenta na atribuição *ope legis*, em exclusivo, da concessão em regime de serviço público, operada pelos Decretos-Leis n.º 10/2002, de 24 de janeiro (que constituiu a Metro do Mondego, S.A., no seu atual figurino e aprovou as bases dessa concessão), e n.º 226/2004, de 6 de dezembro (que alterou as referidas bases) e no contrato de concessão celebrado entre o Estado e a Metro do Mondego, S.A. («MM»), que executa e desenvolve a antes referida relação concessória legal.

O Estado é, ainda, titular do serviço público de transporte ferroviário de passageiros à escala nacional – incluindo, por definição, a área geográfica da Região de Coimbra, atuando nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º do RJSPTP como Autoridade de Transportes do seu operador interno, a empresa Comboios de Portugal, E.P.E. («CP»), mediante contrato de serviço público com ela celebrado.

Mais dispõe o artigo 41.º do RJSPTP que a competência para definir as regras de utilização de títulos intermodais, incluindo a repartição de receitas entre operadores, é da Autoridade de Transportes. E, bem assim, que quando os operadores em causa sejam da competência de mais do que uma Autoridade de Transportes, essas decisões “carecem de acordo entre as Autoridades de Transportes envolvidas” (cfr. n.º 2 do artigo 41.º).

◆ **ORGANIZAÇÃO E ORGÃOS SOCIAIS DA AGIT E.I.M., S.A.**

[....]

**Artigo 8.º**  
**Órgãos Sociais**

*1 – São órgãos sociais da AGIT, E.I.M., S.A. a Assembleia Geral, o Conselho de Administração e o Fiscal Único.*

*2 – A AGIT, E.I.M., S.A. dispõe ainda de um Conselho Consultivo.*

**Artigo 9.º**  
**Mandato**

*1 – O mandato dos titulares dos órgãos sociais Assembleia Geral, Conselho de Administração e Fiscal Único tem a duração de três anos, sem prejuízo dos atos de exoneração e da continuação de funções até à efetiva substituição.*

*2 – No termo do respetivo mandato, os membros dos órgãos sociais mantêm-se em funções até à posse dos respetivos sucessores.*

*3 – Os membros dos órgãos sociais que cessem funções antes de terminado o período do respetivo mandato, em virtude de renúncia, demissão, destituição, morte ou qualquer outra causa que impossibilite a continuação em funções são substituídos por membro suplente ou por membros nomeados em substituição, pelo período ainda não decorrido do mandato em curso.*

[....]

**Artigo 17.º**  
**Estatuto remuneratório**

*O estatuto remuneratório dos membros do Conselho de Administração obedece ao disposto no Regime Jurídico da Atividade Empresarial Local e das Participações Locais aprovado pela*

*Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, no Estatuto do Gestor Público e do estatuto que vier a ser definido pela Assembleia Geral.*

[....]

### **Artigo 31.º**

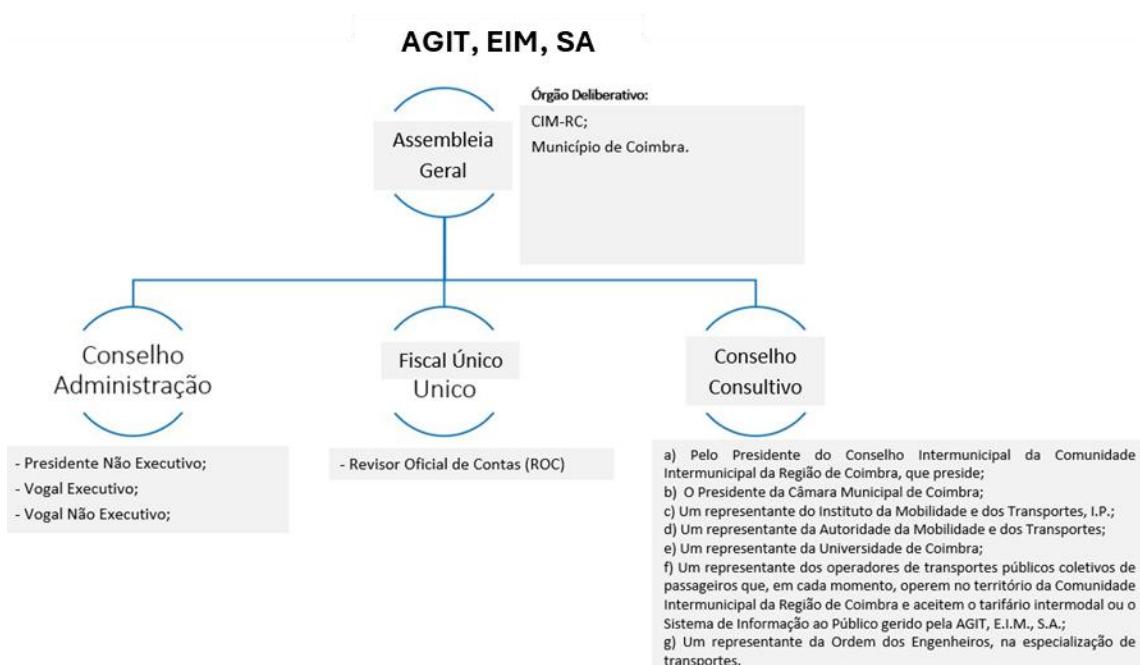
#### **Estatuto do pessoal da empresa**

*1 – O estatuto do pessoal é definido pelo regime jurídico do contrato de trabalho, sendo a contratação coletiva regulada pela lei geral.*

*2 – Os trabalhadores com relação jurídica de emprego público podem exercer funções na AGIT, E.I.M., S.A., mediante acordo de cedência de interesse público, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.*

*3 – Ao pessoal da AGIT, E.I.M., S.A., é aplicável o regime geral da segurança social, sem prejuízo do pessoal que à data da entrada na empresa seja subscritor da Caixa Geral de Aposentações e opte pela manutenção desse regime.*

- **REPRESENTAÇÃO GRÁFICA<sup>2</sup>**



<sup>2</sup> Incluído no modelo de negócio e do plano de exploração previsional pressuposto da criação da AGIT, E.I.M., S.A.



Agência para a Gestão do Sistema Intermodal  
da Região de Coimbra, EIM, SA

Código de Ética e Conduta

---

## 5. CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

---

### **Código de Ética e Conduta**

da

**AGIT - Agência para a Gestão do Sistema Intermodal da Região de  
Coimbra, EIM, SA, [AGIT, EIM, SA],**

**(texto simples)**

Aprovado pelo Conselho de Administração em 17/12/2025

Publicado em <http://www.agit.pt/>, em 29/12/2025

## CAPÍTULO I

### Disposições Gerais

#### Artigo 1.º

##### Âmbito de aplicação

1. O presente Código de Ética e de Conduta, adiante designado por “Código”, insitui os princípios gerais de ética e normas de conduta profissional a observar, e aplicáveis a todas as pessoas que exercem funções na AGIT, E.I.M., S.A, entendendo-se, como tal, todos os dirigentes e colaboradores (adiante referidos como colaboradores), no exercício das suas funções e em todas as atividades relacionadas com a organização, independentemente do vínculo contratual e posição hierárquica que ocupem.
2. O presente Código é aplicável aos colaboradores da AGIT, E.I.M., S.A, incluindo quando estes se desloquem ao estrangeiro no exercício das funções profissionais que lhes estão atribuídas.
3. O presente Código aplica-se aos membros do Conselho de Administração da AGIT, E.I.M., S.A., em tudo o que não seja contrariado ou não conste no estatuto normativo específico a que se encontrem adstritos, Legislação vigente, nacional e comunitária, nomeadamente, na Lei Orgânica da Eleição dos partidos, o dos Órgãos das Autarquias Locais, no Regime Jurídico da Tutela Administrativa, no Estatuto dos Eleitos Locais e no Regime do Exercício de Funções por Titulares de Cargos Políticos e Altos Cargos Públicos, sendo garantido, nesta parte, o esclarecimento das omissões e a aplicação efetiva deste Código, pela Assembleia Geral da AGIT, E.I.M., S.A.
4. A aplicação do presente Código e a sua observância não impede a aplicação de outros Códigos e manuais relativos a normas de conduta específicos para determinadas funções, atividades e/ou grupos profissionais, com os quais este Código se considera complementado.

#### Artigo 2.º

##### Princípios fundamentais

Todos os que atuem em nome da AGIT, E.I.M., S.A, no seu desempenho profissional, devem pautar-se pelos valores patentes neste Código, nomeadamente:

- a) Sustentabilidade.
- b) Orientação e satisfação do Cliente.
- c) Rigor.
- d) Transparência.

- e) Espírito de Equipa.
- f) A ética nos relacionamentos.
- g) Integridade.
- h) A observância pela legislação vigente.
- i) Confidencialidade e sigilo.
- j) A proteção de dados pessoais dos colaboradores e utentes.
- k) A iniciativa, o espírito de participação e a criatividade.
- l) Bom relacionamento institucional com cidadãos, parceiros, fornecedores, e outras instituições públicas e privadas.

### **Artigo 3.º**

#### **Princípios gerais**

- 1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os colaboradores da AGIT, E.I.M., S.A. devem ter sempre em vista o interesse da organização, agindo com responsabilidade, transparência, lealdade, independência, profissionalismo e confidencialidade, e não atender a interesses pessoais, devendo evitar situações suscetíveis de originar conflitos de interesses.
- 2. Os princípios referidos no número anterior devem evidenciar-se e estar sempre presentes na atuação de todos os colaboradores, através das suas decisões, comportamentos e atitudes, tanto no relacionamento recíproco, como nas relações que, em nome da organização, são estabelecidas, de forma duradoura ou ocasional, com entidades externas (públicas e privadas), cidadãos, órgãos de comunicação social e outras instituições nacionais ou estrangeiras.
- 3. Os colaboradores devem ainda comportar-se por forma a manter e a reforçar a confiança pública na AGIT, E.I.M. S.A., contribuindo para o seu eficaz funcionamento e para a afirmação de uma posição institucional de rigor e de qualidade.

## **CAPÍTULO II**

### **Princípios de ética e normas de conduta profissional**

### **Artigo 4.º**

#### **Cumprimento da legalidade**

No exercício das respetivas funções profissionais, os colaboradores da AGIT, E.I.M. S.A. devem respeitar escrupulosamente a Constituição e as Leis da República Portuguesa, bem como cumprir todas as disposições legais e regulamentares aplicáveis às suas atividades, incluindo as comunitárias, bem como, respetivos regulamentos e normativos das suas associadas.

### **Artigo 5.º**

#### **Igualdade de tratamento e não discriminação**

Os colaboradores AGIT, E.I.M. S.A., não podem praticar qualquer tipo de discriminação individual que seja incompatível com a dignidade da pessoa humana, nomeadamente, em razão do sexo, da cor, da raça, da origem étnica ou social, das características genéticas, das incapacidades físicas, da opinião política, da crença ou convicção religiosa, da propriedade, do nascimento, da idade, da orientação sexual, não sendo igualmente admitidas quaisquer condutas configuradas como de assédio sexual ou de abuso de poder.

### **Artigo 6.º**

#### **Lealdade e Boa Fé**

1. Os colaboradores devem assumir um comportamento de lealdade entre si e para com a AGIT, E.I.M., S.A., ou perante terceiros, empenhando-se em contribuir, em todas as situações, para a credibilidade, prestígio e imagem da organização e em consolidar um forte espírito de equipa e cooperação. Para tal, deverão agir com verticalidade, isenção, dedicação e objetividade na análise das decisões tomadas em nome da empresa.

2. De acordo com o princípio da boa-fé, devem os colaboradores da AGIT, E.I.M., S.A. ponderar sempre os valores fundamentais do Direito relevantes em face das situações consideradas e, em especial, a confiança suscitada na contraparte pela atuação em causa e o objetivo a alcançar com a atuação empreendida.

### **Artigo 7.º**

#### **Diligência e eficiência**

1. Os colaboradores da AGIT, E.I.M. S.A, devem cumprir com isenção, competência, rigor, zelo e eficiência, as funções que lhe estejam atribuídas e os deveres que lhes sejam cometidos, bem como ser coerentes no seu comportamento com as decisões e as orientações superiores.

2. No exercício das suas funções, os colaboradores devem evidenciar elevado profissionalismo, respeito, honestidade e cortesia no trato com todos os interlocutores, atuando de forma a proporcionar um serviço eficiente.

## **Artigo 8.º**

### **Imparcialidade e independência**

1. Os colaboradores da AGIT, E.I.M. S.A., devem ser imparciais e independentes, abstendo-se de qualquer ação que prejudique arbitrariamente qualquer interlocutor, bem como de qualquer tratamento preferencial, quaisquer que sejam os motivos.
2. No exercício das suas funções e competências, os colaboradores devem ter sempre presente o interesse da organização, atuando com imparcialidade e deontologia profissional, recusando tratamentos de favor, não podendo pautar a sua conduta por interesses pessoais, familiares ou por pressões políticas, sociais ou económicas.
3. Os colaboradores não podem participar numa decisão ou num processo no qual tenham, ou um dos membros da sua família, direta ou indiretamente, interesses de qualquer natureza.

## **Artigo 9.º**

### **Responsabilidade profissional**

Os colaboradores da AGIT, E.I.M., S.A. deverão pautar a sua atuação pelo estrito cumprimento dos limites das responsabilidades inerentes às funções que exercem. Devem, assim, usar os bens atribuídos e o poder delegado de forma não abusiva, orientado à prossecução do interesse público.

## **Artigo 10.º**

### **Integridade**

1. Os colaboradores do AGIT, E.I.M., S.A não podem aceitar ou usufruir de ofertas, pagamentos, favores ou outros benefícios que possam criar nos seus interlocutores expectativas de favorecimento nas suas relações com a organização, devendo recusá-los de imediato no momento, no caso de o ato ocorrer presencialmente. Se se tratar de situação de oferta por terceiros ou por meio não presencial devem proceder à sua devolução, por correio registado e com aviso de receção, dando conhecimento do facto ao seu superior hierárquico.
2. Definições de “ofertas”, “pagamentos”, “favores” ou “outros benefícios” que possam criar nos seus interlocutores expectativas de favorecimento nas suas relações com a organização, todas com um valor de referência de 50,00 € (Cinquenta euros):
  - a) Ofertas: incluem presentes, brindes ou outras dádivas com um valor monetário, um objeto de valor, ou um serviço oferecido sem custo, que possam criar uma di-

- vida de gratidão;
- b) Pagamentos: referem-se a qualquer quantia em dinheiro ou outra forma de remuneração paga, que não esteja relacionada com um contrato de trabalho ou de prestação de serviços devidamente documentado.
- c) Favores: podem ser ações que beneficiam uma pessoa ou entidade de forma indevida, como dar acesso a informações confidenciais, agilizar processos de forma não oficial, ou dar tratamento preferencial a um interlocutor.
- d) Outros benefícios: abrangem uma vasta gama de vantagens não pecuniárias, como viagens, alojamento, refeições, convites para eventos exclusivos, ou o uso de recursos da organização para fins pessoais.
- e) Nos casos anteriores as situações referidas nas alíneas anteriores, com valor monetário igual ou inferior a 50,00 € (cinquenta euros) não integrarão o conceito aí explicitado.
- d) No caso de dúvida sobre o enquadramento de uma oferta de convites ou benefícios similares, deve ser solicitado parecer, por escrito, de enquadramento e esclarecimento ao Conselho de administração da AGIT, E.I.M., S.A.
3. As ofertas a terceiros não deverão ser feitas a título pessoal, mas segundo as vias estabelecidas pelo Conselho de Administração da AGIT, E.I.M., S.A..
4. Os colaboradores da AGIT, E.I.M., S.A. devem informar os respetivos superiores hierárquicos de qualquer tentativa de terceiros no sentido de influenciar indevidamente a empresa ou associados no desempenho das atribuições que lhe estão cometidas.
5. As ofertas de bens materiais ou de serviços de valor estimado superior a 50,00 € (cinquenta euros), recebidas no âmbito ou em função do exercício de cargo ou função do colaborador da AGIT, E.I.M., S.A., previsto neste Código, são obrigatoriamente registadas e entregues ao Conselho de Administração, para apreciação e deliberação do seu destino final.
6. Quando o titular do cargo receba de uma mesma entidade, no decurso do mesmo ano, várias ofertas de bens materiais que perfaçam o valor estimado referido no número anterior, deve comunicar esse facto para efeitos de registo das ofertas e proceder à apresentação de todas as que forem recebidas após perfazer aquele valor, ao Conselho de Administração para apreciação e deliberação do seu destino final.

### **Artigo 11.º**

#### **Confidencialidade e sigilo profissional**

1. Os colaboradores da AGIT, E.I.M., S.A. devem guardar absoluto sigilo em relação a todas as informações, dados e factos de que tenham conhecimento, relativos às atividades da organização ou ao exercício das suas funções, não podendo ceder, revelar, utilizar ou referir, diretamente ou por interposta pessoa, quaisquer informações, quando aquelas sejam consideradas como confidenciais em função da sua natureza e conteúdo e que, de algum modo, possam prejudicar a organização, entidades externas ou qualquer interlocutor.
2. Incluem-se no número anterior, nomeadamente, dados de âmbito pessoal ou outros considerados reservados, informação estratégica sobre métodos de trabalho, fórmulas de cálculo, qualquer projeto realizado ou em desenvolvimento, de qualquer natureza, quando tal for considerado como devendo ficar obrigatoriamente circunscrito aos serviços ou pessoas que da mesma necessitam no exercício das suas funções ou por causa delas.
3. Os colaboradores devem ainda abster-se de produzir quaisquer declarações públicas ou emitir opiniões sobre matérias e assuntos que possam pôr em causa a imagem da AGIT, E.I.M., S.A..
4. Atendendo ao âmbito do disposto neste artigo, enquadra-se aqui a adoção de práticas consentâneas com o Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD), aplicável à AGIT, E.I.M., S.A., abrangendo o tratamento de dados pessoais por meios total ou parcialmente automatizados, bem como o tratamento por meios não automatizados de dados pessoais contidos em ficheiros ou a eles destinados.
5. Este Regulamento Geral de Proteção de Dados tem como objetivo principal assegurar o respeito pelo direito fundamental que cada pessoa tem em decidir sobre a utilização dos seus dados pessoais.

## **CAPÍTULO III**

### **Relações Internas**

### **Artigo 12.º**

#### **Relacionamento interpessoal e cooperação**

1. Nas relações entre si, os colaboradores da AGIT, E.I.M., S.A. devem pautar a sua atuação pela manutenção de um clima saudável e de confiança, fomentar o espírito de equipa e promover a colaboração e cooperação mútuas, o envolvimento e participação, bem como o respeito pela estrutura hierárquica vigente, revelando

sempre honestidade, cortesia, transparéncia e abertura no trato pessoal com superiores, colegas e subordinados.

2. No exercício das suas funções, os colaboradores não podem praticar qualquer ato indicador de assédio psicológico, profissional e sexual, bem como de consumo de álcool ou drogas.

3. Os colaboradores devem manter ao corrente dos trabalhos em curso os superiores, colegas e subordinados, que intervenham no mesmo assunto, bem como, permitir-lhes dar os respetivos contributos.

4. Todos os colaboradores devem revelar e transmitir, a superiores e colegas, informações indispensáveis para o decurso dos trabalhos, não sendo admissível o fornecimento de informações falsas, inexatas ou exageradas, bem como a recusa em colaborar com os colegas ou a demonstração de atitude de obstrução.

5. Os colaboradores que desempenhem funções de direção e coordenação devem instruir os seus subordinados de uma forma clara, objetiva e compreensível, oralmente ou por escrito.

### **Artigo 13.º**

#### **Privacidade e discrição**

1. A preservação da intimidade, da privacidade, da lealdade, da honra, da imagem dos colegas de trabalho e superiores hierárquicos é fundamental ao adequado relacionamento interpessoal e profissional.

2. A vida privada dos colaboradores é assunto pessoal dos mesmos, não devendo ser objeto de qualquer interferência, desde que não cause prejuízo ao desenvolvimento do seu trabalho, a terceiros, às atividades e à imagem da organização.

### **Artigo 14.º**

#### **Desempenho e aperfeiçoamento profissional**

1. Os colaboradores da AGIT, E.I.M., S.A devem, no exercício das suas funções, dedicar o seu melhor esforço no cumprimento das tarefas que lhes estão atribuídas, procurando atualizar os seus conhecimentos e competências, de forma contínua, para o desenvolvimento das suas capacidades profissionais e o consequente aperfeiçoamento do seu trabalho e prestação de melhores serviços.

2. Os superiores hierárquicos são responsáveis, em articulação com os seus subordinados, por identificar as necessidades de aperfeiçoamento e aquisição de novas competências, promovendo a sua formação profissional, considerada necessária e mais ajustada às funções dos mesmos.

3. Os colaboradores têm o direito de saber como é avaliado o seu desempenho, devendo buscar, de forma contínua, o aperfeiçoamento e a atualização dos seus conhecimentos profissionais.

## CAPÍTULO IV

### Conflitos de interesses e incompatibilidades

#### Artigo 15.º

##### Conflito de interesses

1. Os colaboradores da AGIT, E.I.M., S.A. devem evitar qualquer situação suscetível de originar, direta ou indiretamente, conflitos de interesses, nomeadamente sempre que tenham um interesse pessoal ou privado em determinada matéria que possa influenciar, ou aparentar influenciar, o desempenho imparcial e objetivo das suas funções profissionais.
2. Por interesse pessoal ou privado entende-se qualquer potencial vantagem para o próprio, para os seus familiares e afins, para o seu círculo de amigos, para outro colaborador da organização, para empresa em que tenha interesse ou organização a que pertença.
3. Os colaboradores da AGIT, E.I.M., S.A. que, no exercício das suas funções e competências, sejam chamados a intervir em processos ou decisões em que estejam ou possam estar em causa interesses financeiros ou outros, que envolvam, directa ou indiretamente, pessoas, entidades ou organizações com as quais o colaborador, cônjuge, algum parente ou afim em linha reta ou até ao 2º grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem viva em economia comum ou familiar colabore, ou tenha colaborado, devem comunicar à AGIT, E.I.M., S.A. a existência dessas relações, devendo, em caso de dúvida no que respeita à sua imparcialidade, abster-se de participar nesses processos ou tomada de decisões.
4. Os colaboradores que estejam perante uma situação passível de configurar um conflito de interesses no exercício das suas funções, devem declarar-se impedidos, comprometendo-se a comunicar, de imediato, tal facto ao seu superior hierárquico, através da Declaração de Conflito de Interesses, constante do Anexo I.
5. O colaborador que arguiu situação passível de configurar um conflito de interesses no exercício das suas funções, ou em caso de dúvida, deve suspender a sua atividade no procedimento, logo que faça a comunicação a que se refere o número anterior, até à decisão definitiva do incidente, salvo determinação em contrário de quem tenha o poder de proceder à respectiva substituição.
6. Declarado e decidido o impedimento, é o impedido imediatamente substituído no procedimento por outro colaborador, salvo se houver avocação pelo superior hierárquico.
7. Tratando-se de órgão colegial, se não houver ou não puder ser designado suplente, o órgão funciona sem o membro impedido.

## **Artigo 16.º**

### **Relações com fornecedores, parceiros institucionais e empreiteiros**

1. Os colaboradores da AGIT, E.I.M., S.A. com responsabilidades na seleção do fornecedor de bens, ou serviços, parceiro institucional e de empreitadas não podem ter qualquer interesse pessoal, financeiro ou económico, relacionado com o fornecedor ou o fornecimento, uma vez que pode afetar a sua capacidade de imparcialidade e independência.
2. No seu relacionamento com os fornecedores, os colaboradores devem ter sempre presente que a AGIT, E.I.M., S.A. se pauta por honrar os seus compromissos com parceiros, fornecedores de produtos, serviços e/ou empreitadas, e exige da parte destes o integral cumprimento das cláusulas contratuais, assim como das boas práticas e regras subjacentes à atividade em causa.
3. Os colaboradores devem redigir os contratos de forma clara, sem ambiguidades ou omissões relevantes, e no respeito pelas normas aplicáveis.
4. Os colaboradores devem ter presente que para a seleção de fornecedores e prestadores de serviços, para além de serem tidos em conta os indicadores económico-financeiros, condições comerciais e qualidade dos produtos ou serviços, deve também ser considerado o respetivo comportamento ético.
5. Os colaboradores devem sensibilizar os parceiros, fornecedores e prestadores de serviços para o cumprimento de princípios éticos alinhados com os da AGIT, E.I.M., S.A..

## **Artigo 17.º**

### **Atividades externas**

1. Durante o exercício de funções públicas, nenhum colaborador da AGIT, E.I.M., S.A. pode, salvo autorização expressa escrita em contrário, prestar serviços profissionais (atividades privadas/públicas) fora da organização, sempre que as mesmas ponham em causa o cumprimento dos seus deveres, enquanto colaborador da AGIT, E.I.M., S.A., interfiram negativamente com as suas obrigações ou gerem conflitos de interesses.
2. Para efeitos do número anterior, os colaboradores devem comunicar à AGIT, E.I.M., S.A. o exercício de outras atividades profissionais (remuneradas ou não remuneradas) e os eventuais casos de impedimento ou incompatibilidades para o exercício de funções ou tarefa específica.
3. O exercício de atividades externas que não se enquadrem nas limitações previstas no nº 1 deve ser objeto de autorização expressa por parte do Conselho de Administração da AGIT, E.I.M., S.A..

### **Artigo 18.º**

#### **Atividades científicas e académicas**

1. Os colaboradores podem dedicar-se à docência ou à investigação, proferir conferências, redigir livros ou artigos de natureza técnico-científica ou desenvolver outras atividades da mesma natureza, desde que sejam autorizados pelo órgão máximo da AGIT, E.I.M., S.A., ou seja, o Conselho de Administração para os colaboradores em geral e a Assembleia Geral para os membros do Conselho de Administração.
2. Nos contributos científicos ou académicos, os colaboradores não devem aparentar reproduzir uma posição oficial da AGIT, E.I.M., S.A., exceto se previamente autorizados pelo seu órgão máximo.
3. Caso a prática das atividades, referidas no nº 1 deste artigo, configurem situação de acumulação de funções, com ou sem interferência no horário de trabalho do colaborador, deve o exercício das mesmas ser objeto de autorização prévia.

### **Artigo 19.º**

#### **Atividades políticas**

1. No exercício de atividades políticas, os colaboradores devem preservar a independência da AGIT, E.I.M., S.A. e não comprometer a sua capacidade e a sua aptidão para prosseguir as funções profissionais que lhes foram atribuídas.
2. Os colaboradores não podem exercer atividades de natureza política dentro das instalações do AGIT, E.I.M., S.A..

### **Artigo 20.º**

#### **Comunicação**

1. Os colaboradores da AGIT, E.I.M., S.A., no exercício das suas funções, e por causa delas, são obrigados, nos termos legais, a comunicar situações da prática de atividades ou comportamentos irregulares, que possam eventualmente configurar ilícitos criminais, disciplinares ou civis.

Em conformidade, deverá ser preenchido o modelo de “Comunicação de situação específica de não conformidade ou potencial fraude”, constante do Anexo II.

2. A comunicação de situações da prática de atividades ou comportamentos irregulares, que não possam ser relatadas ao superior hierárquico, devem comunicadas preferencialmente através do e-mail - conselho.administracao@agit.pt, sendo esse o Canal de Denuncias a usar por todos os interessados em reportar qualquer ato ilícito.

3. Casos as denuncias tenham como alvo, factos, atos ou omissões ilícitas dos membros do conselho de administração da AGIT, E.I.M., S.A., o canal de denuncias preferencial, será o e-mail da Presidente da Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra e o e-mail da Presidente da Câmara Municipal de Coimbra, respetivamente, disponíveis nos respetivos sítios ou páginas institucionais.

## **CAPÍTULO V**

### **Relações externas**

#### **Artigo 21.º**

##### **Interação com a comunicação social**

1. As informações prestadas aos meios de comunicação social ou contidas em publicidade devem possuir carácter informativo e verdadeiro, respeitando valores institucionais, parâmetros culturais e éticos da comunidade, o meio ambiente e a dignidade humana.
2. O conteúdo das informações referidas no número anterior deve contribuir para a dignificação da imagem da AGIT, E.I.M., S.A. e para o reforço da credibilidade e prestígio da mesma, bem como, das suas entidades parceiras e associadas.
3. Em matérias e assuntos relacionados com as atividades e a imagem pública da organização, os colaboradores não podem, por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação social, conceder entrevistas ou fornecer informações consideradas como confidenciais ou reservadas, ou que não estejam ao dispor do público em geral, sem que, em qualquer dos casos, as mesmas tenham sido validadas pelas hierarquias respetivas e obtida autorização prévia do Conselho de Administração da AGIT, E.I.M., S.A., na sequência da análise de oportunidade pelas vias competentes.
4. Sempre que pretendam escrever artigos para jornais ou revistas, ou conceder entrevistas, sobre temas relacionados com as suas funções profissionais, os colaboradores da AGIT, E.I.M., S.A., deverão informar os seus superiores hierárquicos e obter autorização superior, caso se justifique.

#### **Artigo 22.º**

##### **Relacionamento com outras instituições**

1. Os contactos, formais ou informais, com representantes de outras instituições públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, devem sempre refletir as orientações e as posições do AGIT, E.I.M., S.A., caso estas se encontrem definidas,

devendo os colaboradores pautar o seu relacionamento por critérios de qualidade, integridade, cortesia e transparência.

2. Na ausência de uma orientação definida ou perante uma posição confidencial, os colaboradores devem, explicitamente, preservar a imagem da AGIT, E.I.M., S.A. sobre determinado assunto, sempre que se pronunciarem a título pessoal.

#### **Artigo 23.º**

##### **Relacionamento com parceiros**

A AGIT, E.I.M., S.A. manterá diálogo permanente com as entidades e estruturas representativas dos colaboradores, ou parceiros institucionais, em prol do crescimento mútuo, sem perder de vista os seus interesses enquanto instituição de ín-doce privada, mas com missão pública e social.

#### **Artigo 24.º**

##### **Relacionamento com entidades de tutela, inspeção e auditoria**

Os colaboradores designados pela AGIT, E.I.M., S.A. para o efeito, devem prestar às autoridades de tutela, inspeção ou auditoria toda a colaboração que se encontre ao seu alcance, satisfazendo as solicitações que lhes forem dirigidas e adotando comportamentos que facilitem o exercício das correspondentes competências de supervisão.

## **CAPÍTULO VI**

### **Relação com o público e entidades**

#### **Artigo 25.º**

##### **Atendimento e orientação com terceiros**

1. No relacionamento com o público, os colaboradores da AGIT, E.I.M., S.A., devem evidenciar disponibilidade, eficiência, correção e cortesia, tentando assegurar que são fornecidas todas as informações solicitadas com total clareza, prontidão e transparência.

2. Nas respostas (cartas, chamadas telefónicas, e-mails ou outros meios de contacto), os colaboradores da AGIT, E.I.M., S.A, devem responder da forma mais rigorosa, oportunamente e completa possível às questões que sejam colocadas, devendo, no

caso de não serem responsáveis pelo assunto, encaminhá-las para o colaborador adequado ou para superior hierárquico.

3. Se ocorrer um erro que prejudique, injustificadamente, os direitos de terceiros, os colaboradores devem procurar corrigir, de forma expedita, as consequências negativas do mesmo, dando conhecimento de imediato e obrigatoriamente, ao seu superior hierárquico.

#### **Artigo 26.º**

##### **Rapidez de resposta e fundamentação das decisões**

1. Qualquer correspondência escrita, endereçada à AGIT, E.I.M., S.A., deve ser respondida ou acusada a sua receção com a maior celeridade possível, ou dentro dos prazos legais, nos casos em que os mesmos estejam previstos, exceto publicidade e marketing comercial, ou outra não solicitada, que é arquivada conforme deliberação do Conselho de Administração.

2. As reclamações, críticas e sugestões formuladas à AGIT, E.I.M., S.A., devem ser respondidas com rapidez e precisão, respeitando-se os prazos legais, quando aplicáveis.

3. Todas as decisões a transmitir aos pedidos formulados, devem ser justificadas, indicando claramente os factos pertinentes e os fundamentos da decisão, podendo ser utilizadas respostas padrão quando decisões idênticas disserem respeito a um número elevado de pessoas.

4. Os colaboradores da AGIT, E.I.M., S.A., não podem tomar decisões que se baseiem em motivos sumários, vagos ou que contenham argumentos pessoais.

5. Para além do cumprimento legal no tocante aos mecanismos de interação com os utentes, clientes, parceiros e fornecedores, os colaboradores devem também ter em conta os normativos e regulamentos internos.

## **CAPÍTULO VII**

### **Recursos, ambiente e segurança**

#### **Artigo 27.º**

##### **Utilização dos recursos da AGIT, E.I.M., S.A,**

1. Todos os colaboradores devem assegurar a integridade, proteção e conservação do património físico, financeiro e intelectual da AGIT, E.I.M., S.A e não permitir a utilização abusiva por terceiros dos serviços e/ou das instalações.

2. Todo o equipamento e instalações da AGIT, E.I.M., S.A., independentemente da sua natureza, devem ser utilizados de forma eficiente e apenas para fins institucionais, salvo se outra utilização tiver sido autorizada superiormente.
3. Os colaboradores da AGIT, E.I.M., S.A., devem, também, no exercício das suas atividades, adotar todas as medidas adequadas e justificadas, no sentido de limitar os custos e despesas da empresa, com a finalidade de permitir a utilização mais eficiente dos recursos disponíveis.

#### **Artigo 28.º**

##### **Proteção do ambiente**

Em conformidade com as políticas de gestão ambiental em vigor, os colaboradores devem adotar as melhores práticas de proteção do ambiente, promovendo uma gestão sustentável e eficiente, no sentido de minimizar o impacto ambiental e social das suas atividades e uma utilização responsável dos recursos do AGIT, E.I.M., S.A..

#### **Artigo 29.º**

##### **Segurança e bem-estar no local de trabalho**

A AGIT, E.I.M., S.A. considera a segurança, em todas as circunstâncias, a primeira das responsabilidades e exigências, pelo que será sempre assegurado o cumprimento das normas aplicáveis em matéria de segurança, higiene e saúde no local de trabalho, devendo todos os seus colaboradores observar estritamente as normas legais, regulamentares e instruções internas sobre esta matéria.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Proteção de dados, documentos e Informática**

#### **Artigo 30.º**

##### **Proteção de dados**

1. Os colaboradores da AGIT, E.I.M., S.A., que têm acesso a dados pessoais relativos a cidadãos individuais, 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, cumprindo o estipulado no Regulamento Geral sobre a Proteção

de Dados (RGPD) da União Europeia (UE) REGULAMENTO (UE) 2016/679 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 27 de abril de 2016.

2. Os colaboradores não podem utilizar as informações institucionais, nem os dados pessoais para fins ilícitos ou para proveito próprio ou de terceiros, nem os transmitir a pessoas não autorizadas.

3. Em caso de dúvida, a proteção dos dados pessoais de colaboradores, parceiros, fornecedores e clientes, é assegurada através de deliberação prévia do Conselho de Administração, sempre por forma para garantir a confidencialidade, segurança e integridade dos dados, como exigido pelo Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) e pela legislação nacional e comunitária vigente.

### **Artigo 31.º**

#### **Pedidos de acesso a documentos**

1. Os colaboradores tratam os pedidos de acesso a documentos em conformidade com as determinações legais, com as normas e regulamentos internos e com orientações e deliberações superiores.

2. Caso os colaboradores não possam dar cumprimento e resposta a um pedido verbal de acesso a documentos, deverão aconselhar o requerente a formular o pedido por escrito.

### **Artigo 32.º**

#### **Conservação de dados e documentos**

Os serviços da AGIT, E.I.M., S.A. devem manter registos adequados da correspondência, dos dados e dos documentos, em conformidade com o regulamento de conservação arquivística e o exigido pelo Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) e pela legislação nacional e comunitária vigente.

### **Artigo 33.º**

#### **Recursos informáticos**

1. Os recursos informáticos constituem um bem valioso, fundamental para o funcionamento dos serviços da AGIT, E.I.M., S.A. e para a resposta aos cidadãos.

2. Os princípios morais e éticos das comunidades sociais aplicam-se igualmente aos ambientes informáticos e às comunidades virtuais.

3. Os recursos informáticos, tais como, computadores, redes, equipamentos periféricos, aplicações ou dados, apenas podem ser utilizados para atividades inerentes aos serviços.

4. Os utilizadores dos meios informáticos devem respeitar sempre as normas de segurança informática, designadamente na utilização da password que é intransmissível, não podendo ser divulgada, cedida ou utilizada para defraudar ou contornar quaisquer sistemas ou registos de controlo.

5. Os recursos informáticos não podem ser utilizados nas seguintes atividades:

- a) Ofensivas da dignidade de pessoas terceiras;
- b) Comerciais ou pessoais;
- c) Ilegais (quer concretizadas, quer tentadas);
- d) Ilegítimas ou que de alguma forma possam afetar a imagem da AGIT, E.I.M., S.A. ou das suas entidades parceiras e associadas.

6. Não é expressamente permitido aos colaboradores da AGIT, E.I.M., S.A. designadamente:

- a) Aceder a dados de outros utilizadores, estejam os dados protegidos ou não, sem permissão expressa dos próprios;
- b) Fornecer ou tentar fornecer informação ou identificação incorreta na tentativa de aceder a recursos alheios;
- c) Ler, ou tentar ler, mensagens de correio eletrónico alheias;
- d) Enviar mensagens de correio eletrónico anónimas ou em nome de outrem, ou mensagens de conteúdo ofensivo ou obsceno;
- e) Interferir com ou prejudicar o trabalho de outro utilizador, seja qual for o meio utilizado para o tentar ou levar a cabo;
- f) Manter ou visualizar, em qualquer equipamento, informação ofensiva ou obscena;
- g) Tentar, deliberadamente, aceder, intercetar, utilizar ou prejudicar recursos informáticos, incluindo equipamentos, redes, aplicações, dados e comunicações, aos quais não tenha direito de acesso ou de utilização.

## **CAPÍTULO IX**

### **Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho**

#### **Artigo 34.º**

##### **Definições de Assédio**

1. Entende-se por assédio no trabalho a prática de um comportamento indesejado e reiterado, nomeadamente aquele que seja baseado em fator de discriminação,

---

com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa visada, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2. Para efeitos do número anterior, consideram-se fatores de discriminação os referidos no artigo 5.º, ainda que a título exemplificativo.

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

4. O assédio é sexual quando se trate de um comportamento indesejado de cariz sexual ou outros comportamentos em razão do sexo ou com conotação sexual, que afetem a dignidade da pessoa visada, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não-verbal ou física, de forma reiterada.

5. Situações isoladas, ainda que não se considerem assédio, podem constituir crime, devendo ser tratadas no âmbito penal e/ou disciplinar.

### **Artigo 35.º**

#### **Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho**

1. Os colaboradores da AGIT, E.I.M., S.A. devem adotar uma postura de prevenção, denúncia, combate e eliminação de comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho.

2. Compete ao Concelho de Administração e aos superiores hierárquicos, no âmbito da prevenção e combate ao assédio moral e sexual:

a) Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, promovendo um clima de tolerância à diversidade e respeito pela diferença, fazendo uma gestão adequada de conflitos;

b) Promover ações de formação/sensibilização sobre a prevenção e combate ao assédio no trabalho;

c) Sinalizar, acompanhar e encaminhar todas as situações que indiciem a prática de assédio, designadamente por via do serviço de Medicina no Trabalho e, caso necessário, recorrer a apoio a entidades e serviços externos;

d) Proceder à divulgação do presente Código a todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes, incluindo aqueles que prestem serviço a título ocasional ou temporário;

e) No processo de contratação de trabalhadores deve-se fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código;

f) Sensibilizar os dirigentes e trabalhadores para a prevenção de comportamentos de assédio no local de trabalho, através de ações promovidas pela Medicina no Trabalho.

### **Artigo 36.º**

#### **Confidencialidade e Garantias**

1. É garantida a confidencialidade relativamente a denunciantes e testemunhas e, em relação à denúncia, até à dedução da acusação.
2. Os intervenientes no processo não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no exercício das suas funções ou em virtude delas, mesmo após a cessação das mesmas.
3. É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.
4. O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionadas disciplinarmente, salvo se atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes do processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio, até à decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito do contraditório.
5. Não obstante o previsto no presente Código, o endereço eletrónico próprio para a receção de queixas de assédio em contexto laboral é [conselho.administracao@agit.pt](mailto:conselho.administracao@agit.pt), sendo esse o Canal de Denúncias a usar por todos os interessados em reportar qualquer ato ilícito.
6. Caso o denunciado seja um Membro do Conselho de Administração, ou outro órgão social da AGIT, E.I.M., S.A. deverá o denunciante dirigir a sua denuncia, por carta registada, para o Presidente da Assembleia Geral, que encarregará um dos restantes membros do Conselho de Administração, para a realização das averiguações necessárias, em processo disciplinar e fazer proposta de medida a tomar, e demais situações a acautelar preventivamente.

### **Artigo 37.º**

#### **Procedimento em caso de assédio**

1. Qualquer pessoa que se considere vítima de assédio moral ou sexual nos termos constantes desde Código deve comunicar a situação ao seu superior hierárquico imediato, ou ao Conselho de Administração, ou ainda nos termos do nº 6 do artigo anterior.
2. Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indicar situações de assédio, nos termos do presente Código e demais legislação em vigor, devem participá-las a qualquer das pessoas referidas no número anterior,

bem como prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.

3. Haverá lugar à instauração de procedimento disciplinar, nos termos do Contrato de Trabalho e legislação aplicável, quando haja conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indicar práticas de assédio no trabalho.

4. A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, designadamente quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da(s) vítima(s) e de quem assedia, bem como, dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial eventualmente existentes.

5. A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.

6. Quando se conclua que a queixa ou denúncia é infundada ou dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória, em particular quando a própria queixa configura assédio, deve ser promovida a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha.

## **CAPÍTULO X**

### **Divulgação, Publicação e Aplicação do presente Código**

#### **Artigo 38.º**

##### **Divulgação e publicação**

O presente Código será divulgado, após a sua aprovação pelo Conselho de Administração, junto de todos os colaboradores e publicado, em suporte eletrónico, no Sítio Web da AGIT, E.I.M., S.A. - [www.agit.pt](http://www.agit.pt).

#### **Artigo 39.º**

##### **Aplicação do código**

1. Com vista ao cumprimento do disposto neste Código, os colaboradores da AGIT, E.I.M., S.A. devem solicitar aos respetivos superiores hierárquicos as orientações que julguem necessárias, bem como o esclarecimento de quaisquer dúvidas sobre as matérias objeto do mesmo.

2. A AGIT, E.I.M., S.A., através da realização de ações de formação e workshops, potenciará nos seus colaboradores a reflexão sobre as matérias vertidas no presente código.
3. Após publicação e entrada em vigor, o presente Código tem aplicação imediata a todos os colaboradores.
4. O Código pode ser revisto, a todo o tempo, por determinação do Conselho de Administração da AGIT, E.I.M., S.A..
5. Em caso de omissão o presente Código será integrado e complementado pela legislação nacional e comunitária diretamente aplicável.

#### **Artigo 40.º**

##### **Ação disciplinar**

1. A violação de qualquer valor ou princípio consagrado no presente código, que atente sobre a dignidade humana, atividade profissional ou imagem da organização, deverá ser imediatamente sinalizada e comunicada superiormente, para o desenvolvimento das diligências consideradas convenientes, ou para o canal de denúncia preferencial para qualquer ato ilícito [conselho.administracao@agit.pt](mailto:conselho.administracao@agit.pt), devendo as situações específicas previstas no Capítulo IX deste Código, atender às especificidades desse Capítulo e do artigo 37º.
2. A violação do presente Código, por parte de qualquer colaborador da AGIT, E.I.M., S.A., poderá originar uma ação disciplinar, punível no âmbito do respetivo procedimento disciplinar, nos termos do Contrato de Trabalho e legislação vigente, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal que possa ocorrer.
3. Caso o denunciado seja um Membro do Conselho de Administração, ou órgão social da AGIT, E.I.M., S.A. deverá o denunciante dirigir a sua denúncia, por carta registada, para o Presidente da Assembleia Geral, que encarregará um dos restantes membros do Conselho de Administração, para a realização das averiguações necessárias, em processo disciplinar e fazer proposta de medida a tomar, e demais situações a acautelar preventivamente.

#### **Artigo 41.º**

##### **A corrupção, infrações conexas, sanções criminais e disciplina**

1. A AGIT, E.I.M., S.A. atua em consonância com o Princípio de “Tolerância Zero” em relação à corrupção e crimes conexos, procurando prevenir e assegurar o conhecimento de quaisquer condutas que condicionem o regular desenvolvimento da sua atividade.

2. Todos os atos desta natureza, por ação ou omissão, deverão ser punidos e sancionados nos termos legais – Confrontar Anexo III.

#### **Artigo 42.º**

##### **Princípios orientadores a observar na contratação pública**

1. Deverá ser criado um sistema estruturado de avaliação das necessidades e tratamento eficiente das estimativas de custos, definindo-se previamente as responsabilidades de cada um dos intervenientes no processo de aquisição de bens e serviços e nas empreitadas.

2. Deverá ser, tendencialmente, adotado um conjunto de instruções e procedimentos escritos que regulem os procedimentos de planeamento, com todas as fases do concurso e seus possíveis incidentes.

3. Deverá ser disponibilizada, através das novas tecnologias de informação, de toda a informação de carácter administrativo, nos termos do estabelecido no Regime de Acesso à Informação Administrativa e no Código dos Contratos Públicos, utilizando-se obrigatoriamente plataforma eletrónica de contratação pública.

4. Deverá existir um conjunto de evidências escritas que assegurem o controlo interno, destinado a verificar e a controlar a transparência e isenção dos procedimentos pré-contratuais.

5. Assume-se que o procedimento do concurso público será o mais transparente e adequado quando enquadrável, devendo-se fundamentar adequadamente o recurso ao ajuste direto, quando baseado em critérios materiais.

6. Fixação rigorosa e objetiva, em cadernos de encargos, das especificações técnicas, tendo em conta a natureza das prestações objeto do contrato a celebrar.

7. Fixação objetiva dos critérios de avaliação das propostas, com inserção de dados tanto quanto possível quantificáveis e comparáveis.

8. Enunciação clara dos critérios de adjudicação e dos fatores e eventuais subfatores de avaliação das propostas, quando exigíveis.

9. Deverá ser assegurado o controlo atempado dos prazos.

10. Deverá ser garantida, sempre que possível, a verificação sistemática em dois níveis hierárquicos das deliberações societárias mais relevantes.

11. Deverá ser garantida a aplicação de um sistema de controlo interno das decisões, apoiado em “Notas Técnicas”, aprovadas pelo Conselho de Administração, que garantam a autorização do procedimento, que a escolha se encontra em conformidade com os preceitos legais e seja devidamente assegurada a publicitação que o júri de procedimento tenha competência técnica e isenção adequadas.

12. Deverá ser garantida uma verificação contínua da boa e atempada execução dos contratos por parte dos fornecedores, prestadores de serviços, de acordo com

os níveis de quantidade e/ou qualidade.

13. Nas empreitadas ou prestações de serviços, no caso da existência de “trabalhos complementares”, deverá ser feita uma verificação devidamente fundamentada dos pressupostos legalmente previstos para a sua existência.

14. Deverá ser sempre garantido um controlo rigoroso dos custos dos contratos, garantindo a sua concordância com os valores orçamentados, com validação de faturas por parte dos serviços técnicos competentes e proposta a pagamento ao conselho de administração.

15. Deverá ser assegurado um registo informatizado de entrada e saída de documentos num sistema de gestão documental adequado, com notificação do visado, com possibilidade de monitorização da execução das tarefas, com avaliação periódica e registo informático.

#### **Artigo 43.º**

##### **Entrada em vigor**

O presente Código entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação no Sítio ou página web da AGIT, E.I.M., S.A. - [www.agit.pt](http://www.agit.pt) (*que irá conter a data da sua publicação claramente anunciada*)

## 6. ANEXOS

### 6.1 ANEXO I - Declaração de conflito de interesses

#### DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES

(Nome) \_\_\_\_\_, abaixo assinado, titular do CC/BI nº \_\_\_\_\_ colaborador da Agência para a Gestão do Sistema Intermodal da Região de Coimbra, EIM, SA, a desempenhar funções de \_\_\_\_\_ na(o)/ (Unidade Orgânica) \_\_\_\_\_, desta empresa, solicita escusa do desempenho das funções que lhe estão atribuídas na sua atividade, por considerar que não estarem totalmente reunidas as condições para a salvaguarda de ausência de conflito de interesses.

*Detalhe de potenciais conflitos de interesses (\*):*

---

---

---

*Potencial Conflito Detalhe Interesses financeiros (\*):*

---

---

---

*Outra (\*).*

---

---

---

(\*) Ex. ações ou títulos da Bolsa; Património (ex. bens imobiliários ou outros bens); Atividades profissionais anteriores; Atividades externas atuais profissionais ou lúdicas Atividades do cônjuge/companheiro, profissionais ou lúdicas; Atividades dos ascendentes, descendentes e colaterais até ao 2º grau, profissionais ou lúdicas, Etc.

Declaro por minha honra a veracidade das informações fornecidas. Mais declaro que me comprometo a proceder à respetiva atualização da informação, quando ocorra alteração que o determine.

(Local) \_\_\_\_\_, aos \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

---

(Assinatura)

---



## 6.2 ANEXO II - Comunicação de situação específica de não conformidade ou potencial fraude

### COMUNICAÇÃO DE SITUAÇÃO ESPECÍFICA DE NÃO CONFORMIDADE OU POTENCIAL FRAUDE

(Nome) \_\_\_\_\_, abaixo assinado, titular do CC/BI nº \_\_\_\_\_ colaborador da Agência para a Gestão do Sistema Intermodal da Região de Coimbra, EIM, SA., a desempenhar funções de \_\_\_\_\_, nesta empresa, informa, nos termos previstos no Código de Ética e de Conduta da AGIT, E.I.M., S.A., ter identificado as seguintes situações de não conformidade e/ou de potencial fraude:

*Identificação de situação a relatar:*

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

*Identificação dos Intervenientes/Visados*

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

*Nota: Sempre que possível, adicionar ao presente documento outros elementos informativos (em suporte papel e/ou digital) que fundamentem os factos relatados e/ou testemunhas.*

(Local) \_\_\_\_\_, aos \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

---

---

(Assinatura)

## 6.3 ANEXO III - TIPOLOGIA DOS CRIMES DE CORRUPÇÃO, INFRAÇÕES CONEXAS, SANÇÕES CRIMINAIS E DISCIPLINARES

### 6.3.1 ARTIGOS INCLUÍDOS NO CÓDIGO PENAL

---

#### **Artigo 205º**

##### **Abuso de confiança**

1 - *Quem ilegitimamente se apropriar de coisa móvel ou animal que lhe tenha sido entregue por título não translativo da propriedade é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.*

2 - *A tentativa é punível.*

3 - *O procedimento criminal depende de queixa.*

4 - *Se a coisa ou o animal referido no n.º 1 forem:*

a) *De valor elevado, o agente é punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias;*

b) *de valor consideravelmente elevado, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.*

5 - *Se o agente tiver recebido a coisa ou o animal em depósito imposto por lei em razão de ofício, emprego ou profissão, ou na qualidade de tutor, curador ou depositário judicial, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.*

#### **Artigo 234.º**

##### **Apropriação ilegítima**

1 - *Quem, por força do cargo que desempenha, detiver a administração, gerência ou simples capacidade de dispor de bens do setor público ou cooperativo, e por qualquer forma deles se apropriar ilegitimamente ou permitir intencionalmente que outra pessoa ilegitimamente se aproprie, é punido com a pena que ao respetivo crime corresponder agravada de um terço nos seus limites mínimo e máximo.*

2 - *A tentativa é punível.*

#### **Artigo 235.º**

##### **Administração danosa**

1 - *Quem, infringindo intencionalmente normas de controlo ou regras económicas de uma gestão racional, provocar dano patrimonial importante em unidade económica do setor público ou cooperativo é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.*

*2 - A punição não tem lugar se o dano se verificar contra a expectativa fundada do agente.*

**Artigo 256.º**

**Falsificação ou contrafação de documento**

*1 - Quem, com intenção de causar prejuízo a outra pessoa ou ao Estado, de obter para si ou para outra pessoa benefício ilegítimo, ou de preparar, facilitar, executar ou encobrir outro crime:*

- a) Fabricar ou elaborar documento falso, ou qualquer dos componentes destinados a corporizá-lo;*
- b) Falsificar ou alterar documento ou qualquer dos componentes que o integram;*
- c) Abusar da assinatura de outra pessoa para falsificar ou contrafazer documento;*
- d) Fizer constar falsamente de documento ou de qualquer dos seus componentes facto juridicamente relevante;*
- e) Usar documento a que se referem as alíneas anteriores; ou*
- f) Por qualquer meio, facultar ou detiver documento falsificado ou contrafeito é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.*

*2 - A tentativa é punível.*

*3 - Se os factos referidos no n.º 1 disserem respeito a documento autêntico ou com igual força, a testamento cerrado, a vale do correio, a letra de câmbio, a cheque ou a outro documento comercial transmissível por endosso, ou a qualquer outro título de crédito não compreendido no artigo 267.º, o agente é punido com pena de prisão de seis meses a cinco anos ou com pena de multa de 60 a 600 dias.*

*4 - Se os factos referidos nos números 1 e 3 forem praticados por funcionário, no exercício das suas funções, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.*

**Artigo 257º**

**Falsificação praticada por funcionário**

*O funcionário que, no exercício das suas funções:*

- a) Omitir em documento, a que a lei atribui fé pública, facto que esse documento se destina a certificar ou autenticar; ou*
- b) intercalar ato ou documento em protocolo, registo ou livro oficial, sem cumprir as formalidades legais com intenção de causar prejuízo a outra pessoa ou ao Estado, ou de obter para si ou para outra pessoa benefício ilegítimo, é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos.*

**Artigo 258.º**

---

### **Falsificação de notação técnica**

- 1 - *Quem, com intenção de causar prejuízo a outra pessoa ou ao Estado, ou de obter para si ou para outra pessoa benefício ilegítimo:*
- a) *Fabricar notação técnica falsa;*
  - b) *Falsificar ou alterar notação técnica;*
  - c) *Fizer constar falsamente de notação técnica facto juridicamente relevante; ou*
  - d) *Fizer uso de notação técnica a que se referem as alíneas anteriores, falsificada por outra pessoa é punida com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.*
- 2 - *É equiparável à falsificação de notação técnica a ação perturbadora sobre aparelhos técnicos ou automáticos por meio da qual se influenciem os resultados da notação.*
- 3 - *A tentativa é punível.*
- 4 - *É correspondentemente aplicável o disposto no n.º 4 do artigo 256.º*

### **Artigo 259º**

#### **Danificação ou subtração de documento e notação técnica**

- 1 - *Quem, com intenção de causar prejuízo a outra pessoa ou ao Estado, ou de obter para si ou para outra pessoa benefício ilegítimo, destruir, danificar, tornar não utilizable, fizer desaparecer, dissimular ou subtrair documento ou notação técnica, de que não pode ou não pode exclusivamente dispor, ou de que outra pessoa pode legalmente exigir a entrega ou apresentação, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.*
- 2 - *A tentativa é punível.*
- 3 - *É correspondentemente aplicável o disposto no nº 4 do artigo 256º.*
- 4 - *Quando sejam particulares os ofendidos, o procedimento criminal depende de queixa.*

### **Artigo 335º**

#### **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 372.º**

##### **Recebimento ou oferta indevidos de vantagem**

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

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

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

#### **Artigo 373.º**

##### **Corrupção passiva**

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

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

**Artigo 374.º**  
**Corrupção ativa**

1 - *Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial com o fim indicado no n.º 1 do artigo 373.º, é punido com pena de prisão de um a cinco anos.*

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

3 - *A tentativa é punível.*

**Artigo 374.º-A**  
**Agravação**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8 - São considerados titulares de alto cargo público:

a) Gestores públicos e membros de órgão de administração de sociedade anónima de

capitais públicos, que exerçam funções executivas;

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

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

d) Membros de órgãos diretivos dos institutos públicos;

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

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

### **Artigo 374.º-B** **Dispensa ou atenuação de pena**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Artigo 375º**

##### **Peculato**

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

2 - Se os valores ou objetos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202º, 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 nº 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 376º**

##### **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 377º**

**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 prisão até cinco anos.*

*2 - Se 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 seis meses ou com pena de multa até 60 dias.*

*3 - 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 encarregue de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.*

**Artigo 379º**

**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 381º**

**Recusa de cooperação**

*O funcionário que, tendo recebido requisição legal de autoridade competente para prestar a devida cooperação à administração da justiça ou a qualquer serviço público, se recusar a prestá-la, ou sem motivo legítimo a não prestar, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.*

---

**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 três 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 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.*

**Artigo 385.º**  
**Abandono de Funções**

*O funcionário que ilegitimamente, com intenção de impedir ou de interromper serviço público, abandonar as suas funções ou negligenciar o seu cumprimento é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.*

**Artigo 386.º**  
**Conceito de Funcionário**

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

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

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;

f) O notário;

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

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

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

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

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.<sup>º</sup> 1 no âmbito de qualquer organização internacional de direito público de que Portugal seja membro;

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

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

f) Os jurados e árbitros nacionais de outros Estados.

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

### 6.3.2 ARTIGO DO CÓDIGO DO PROCESSO PENAL

---

#### ***Artigo 242º***

#### ***Denúncia obrigatória***

*1 - A denúncia é obrigatória, ainda que os agentes do crime não sejam conhecidos:*

*a) Para as entidades policiais, quanto a todos os crimes de que tomarem conhecimento;*

*b) Para os funcionários, na aceção do artigo 386º do Código Penal, quanto a crimes de que tomarem conhecimento no exercício das suas funções e por causa delas.*

*2 - Quando várias pessoas forem obrigadas à denúncia do mesmo crime, a sua apresentação por uma delas dispensa as restantes.*

*3 - Quando se referir a crime cujo procedimento dependa de queixa ou de acusação particular, a denúncia só dá lugar a instauração de inquérito se a queixa for apresentada no prazo legalmente previsto.*

### 6.3.3 ARTIGOS DO CÓDIGO DO TRABALHO – Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

#### **Artigo 128.º**

##### **Deveres do trabalhador**

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.

2 - O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

*Nota: A lista do Artigo 128.º não é exaustiva; bom senso e profissionalismo são fundamentais.*

*O dever de obediência é relativo: um trabalhador pode recusar ordens que violem os seus direitos ou garantias fundamentais (como dignidade ou não discriminação).*

## **SECÇÃO III**

### **Poder disciplinar**

**Artigo 328.º**

**Sanções disciplinares**

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

- a) Repreensão;*
- b) Repreensão registada;*
- c) Sanção pecuniária;*
- d) Perda de dias de férias;*
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;*
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.*

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

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

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

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

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

*6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números 3 ou 4.*

#### **6.3.4 ARTIGOS DO ESTATUTO DO GESTOR PÚBLICO – DL n.º 71/2007, de 27 de março**

##### ***Artigo 5.º***

###### ***Deveres dos gestores***

*Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, são deveres dos gestores públicos e, em especial, dos que exerçam funções executivas:*

- a) Cumprir os objetivos da empresa definidos em assembleia geral ou, quando existam, em contratos de gestão;*
- b) Assegurar a concretização das orientações definidas nos termos da lei, designadamente as previstas no artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 558/99, de 17 de dezembro, e no contrato de gestão, e a realização da estratégia da empresa;*
- c) Acompanhar, verificar e controlar a evolução das atividades e dos negócios da empresa em todas as suas componentes;*
- d) Avaliar e gerir os riscos inerentes à atividade da empresa;*
- e) Assegurar a suficiência, a veracidade e a fiabilidade das informações relativas à empresa bem como a sua confidencialidade;*
- f) Guardar sigilo profissional sobre os factos e documentos cujo conhecimento resulte do exercício das suas funções e não divulgar ou utilizar, seja qual for a finalidade, em proveito próprio ou alheio, diretamente ou por interposta pessoa, o conhecimento que advenha de tais factos ou documentos;*
- g) Assegurar o tratamento equitativo dos acionistas.*

##### ***Artigo 22.º***

###### ***Incompatibilidades e impedimentos***

*1 - É incompatível com a função de gestor público o exercício de cargos de direção da administração direta e indireta do Estado, ou das autoridades reguladoras independentes, sem prejuízo do exercício de funções em regime de inerência.*

*2 - Os gestores públicos com funções não executivas não podem exercer quaisquer outras atividades temporárias ou permanentes na mesma empresa.*

*3 - Os gestores públicos com funções não executivas e os membros das mesas de assembleias gerais não podem exercer quaisquer outras atividades temporárias ou permanentes em empresas privadas concorrentes no mesmo sector.*

*4 - A designação de gestores públicos do sector empresarial do Estado com funções não executivas para outras empresas que integrem o sector público empresarial deve ser especialmente fundamentada, atendendo à respetiva necessidade ou conveniência, carecendo ainda de autorização dos membros do Governo responsáveis pela área das finanças e pelo respetivo sector de atividade da empresa*

*em que se encontre a desempenhar funções, se, neste caso, aquela designação ocorrer no âmbito dos sectores empresariais regionais e locais.*

*5 - O disposto no número anterior não se aplica no caso de designação de gestores públicos do sector empresarial do Estado com funções não executivas nas empresas referidas no n.º 4 do artigo 20.º*

*6 - Os gestores públicos não podem celebrar, durante o exercício dos respetivos mandatos, quaisquer contratos de trabalho ou de prestação de serviços com as empresas mencionadas nos números 2 a 4 que devam vigorar após a cessação das suas funções.*

*7 - O gestor deve declarar-se impedido de tomar parte em deliberações quando nelas tenha interesse, por si, como representante ou como gestor de negócios de outra pessoa ou ainda quando tal suceda em relação ao seu cônjuge, parente ou afim em linha reta ou até ao 2.º grau em linha colateral ou em relação com pessoa com quem viva em economia comum.*

*8 - Aos gestores públicos é ainda aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 8.º, 9.º, 9.º-A, 11.º, 12.º e 14.º e no n.º 4 do artigo 13.º da Lei n.º 64/93, de 26 de agosto.*

*9 - Sem prejuízo do disposto no artigo 11.º da Lei n.º 64/93, de 26 de agosto, antes do início de funções, o gestor público indica, por escrito, à Inspeção-geral de Finanças todas as participações e interesses patrimoniais que detenha, direta ou indiretamente, na empresa na qual irá exercer funções ou em qualquer outra.*

## **CAPÍTULO VII**

### **Governo empresarial e transparência**

#### **Artigo 36.º** **Ética**

*Os gestores públicos estão sujeitos às normas de ética aceites no sector de atividade em que se situem as respetivas empresas.*

#### **Artigo 37.º** **Boas práticas**

*1 - Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, os gestores públicos estão igualmente sujeitos às boas práticas decorrentes dos usos internacionais, designadamente em matéria de transparência, respeito pela concorrência e pelos agentes do*

*mercado e prestação de informação sobre a sua organização e as atividades envolvidas.*

*2 - O Conselho de Ministros pode fixar, mediante resolução, os princípios e regras a que se refere o artigo anterior que devem ser especialmente observados pelos gestores públicos no exercício das suas funções.*

---

### **6.3.5 ARTIGOS DO REGIME JURÍDICO DA ATIVIDADE EMPRESARIAL LOCAL E DAS PARTICIPAÇÕES LOCAIS – Lei n.º 50/2012, de 31 de Agosto**

---

#### **Artigo 28.º**

##### **Estatuto do pessoal**

*1 - O estatuto do pessoal das empresas locais é o do regime do contrato de trabalho.*

*2 - A matéria relativa à contratação coletiva rege-se pela lei geral.*

#### **Artigo 29.º**

##### **Pessoal com relação jurídica de emprego público**

*O pessoal com relação jurídica de emprego público pode exercer funções nas empresas locais mediante acordo de cedência de interesse público, nos termos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, que «Estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas», alterada pelas Leis n.os 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 34/2010, de 2 de setembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, e 64-B/2011, de 31 de dezembro.*

#### **Artigo 30.º**

##### **Estatuto do gestor das empresas locais**

*1 - É proibido o exercício simultâneo de funções, independentemente da sua natureza, nas entidades públicas participantes e de funções remuneradas, seja a que título for, em quaisquer empresas locais com sede na circunscrição territorial das respetivas entidades públicas participantes ou na circunscrição territorial da associação de municípios ou área metropolitana que aquelas integrem, consoante o que for mais abrangente.*

*2 - O valor das remunerações dos membros dos órgãos de gestão ou de administração das empresas locais é limitado ao valor da remuneração de vereador a tempo inteiro da câmara municipal respetiva.*

*3 - A limitação prevista no número anterior tem como referência a remuneração mais elevada dos vereadores a tempo inteiro, no caso de empresas locais detidas por mais de um município, por uma associação de municípios ou por uma área metropolitana.*

*4 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o Estatuto do Gestor Público, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de março, alterado pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, e alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 8/2012, de 18 de janeiro, é subsidiariamente aplicável aos titulares dos órgãos de gestão ou de administração das empresas locais.*

5 - As regras relativas ao recrutamento e seleção prevista no Estatuto do Gestor Público não são aplicáveis aos membros dos órgãos das entidades públicas participantes que integrem os órgãos de gestão ou de administração das respetivas empresas locais, nem a quaisquer outros casos de exercício não remunerado das respetivas funções.

**Artigo 43.º**  
**Transparéncia**

- 1 - As empresas locais têm obrigatoriamente um sítio na Internet.
- 2 - As empresas locais mantêm permanentemente atualizado no seu sítio na Internet a seguinte informação:
- a) Contrato de sociedade e estatutos;
  - b) Estrutura do capital social;
  - c) Identidade dos membros dos órgãos sociais e respetiva nota curricular;
  - d) Montantes auferidos pelos membros remunerados dos órgãos sociais;
  - e) Número de trabalhadores, desagregado segundo a modalidade de vinculação;
  - f) Planos de atividades anuais e plurianuais;
  - g) Planos de investimento anuais e plurianuais;
  - h) Orçamento anual;
  - i) Documentos de prestação anual de contas, designadamente o relatório anual do órgão de gestão ou de administração, o balanço, a demonstração de resultados e o parecer do órgão de fiscalização;
  - j) Plano de prevenção da corrupção e dos riscos de gestão;
  - k) Pareceres previstos nas alíneas a) a c) do n.º 6 do artigo 25.º.