



COMBOIOS DE PORTUGAL

Comissão de Ética

CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA DO GRUPO CP

Aprovado na sessão 2553, de 05 de novembro de 2025, do Conselho de Administração da CP – Comboios de Portugal, E.P.E.

2.ª Revisão

Entrada em vigor a 06 de novembro de 2025

novembro de 2025



COMBOIOS DE PORTUGAL

CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA DO GRUPO CP

Ficha Técnica

Título: Código de Ética e de Conduta do Grupo CP

Autor: Aires São Pedro

Autor: Maria Eduarda Loureiro

Autor: Rosa Gomes

Autor: Hermenegildo Rico

Autor: Sílvia Dourado

Verificador: Aires São Pedro

Aprovador: Conselho de Administração

Processo (Manual de Processos CP): 2025/000206

Classificação (Portaria nº39/2019): 100.10.600

Nº Processo (SEGA): 822039

Nº de documento: Smart Governance 2025-1684 [CE]

Relação (versão): 2

Data: 5 de novembro de 2025

Código do documento: N/A

Vigência: 05 de novembro de 2025 – mantém-se vigente até revogação expressa.

Formato de dados: Word

Estatuto de utilização/Nível de acesso: Público

Localização: Nosso Espaço – Empresa – Modelo de Governo – Comissão de Ética



COMBOIOS DE PORTUGAL

CÓDIGO DE ÉTICA E DE
CONDUTA DO GRUPO CP

Mapa de revisões

| Revisão | Data | Motivo | Observações |
|---------|------------------|--|-------------|
| 0 | 2019 outubro | 1ª Elaboração. | |
| 1 | 2025 janeiro | Necessidade de ajustamentos. | |
| 2 | 2025 novembro | Necessidade de ajustamento – ponto 13. | |



Índice

| | |
|---|----|
| PREÂMBULO | 4 |
| 1. OBJETO | 6 |
| 2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO | 6 |
| 3. PRINCÍPIOS ÉTICOS | 6 |
| 4. NORMAS GERAIS DE CONDUTA DO GRUPO CP, DOS SEUS TRABALHADORES, MEMBROS DOS SEUS ÓRGÃOS SOCIAIS E COLABORADORES | 8 |
| 4.1 SIGILO PROFISSIONAL E INFORMAÇÃO PRIVILEGIADA | 8 |
| 4.2 AMBIENTE ORGANIZACIONAL E RELACIONAMENTO INTERPESSOAL | 9 |
| 4.3 PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS | 9 |
| 4.4 OFERTAS, GRATIFICAÇÕES, BENEFÍCIOS E VANTAGENS | 10 |
| 4.5 PROTEÇÃO DA SAÚDE..... | 11 |
| 4.6 RESPONSABILIDADE SOCIAL | 11 |
| 4.7 SISTEMAS DE INFORMAÇÃO | 11 |
| 5. NORMAS DE CONDUTA DOS TRABALHADORES NO COMPROMISSO COM O GRUPO..... | 12 |
| 5.1 PREVENÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSES..... | 12 |
| 5.2 PREVENÇÃO DE INCOMPATIBILIDADES..... | 13 |
| 5.3 DENÚNCIA DE INFRAÇÕES..... | 13 |
| Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro | 13 |
| 5.4 INTERESSE PÚBLICO | 14 |
| 5.5 LEALDADE..... | 14 |
| 5.6 CONTRIBUTO PARA A IMAGEM REPUTACIONAL | 14 |
| 5.7 APERFEIÇOAMENTO E ATUALIZAÇÃO..... | 14 |
| 5.8 DEDICAÇÃO | 14 |
| 5.9 RACIONALIZAÇÃO DE RECURSOS | 15 |



| | |
|--|----|
| 5.10 PROPRIEDADE INTELECTUAL..... | 15 |
| 6. NORMAS DE CONDUTA DOS TRABALHADORES NO COMPROMISSO COM O CLIENTE..... | 15 |
| 6.1 QUALIDADE E EFICIÊNCIA NA PRESTAÇÃO DO SERVIÇO PÚBLICO | 15 |
| 6.2 CORTESIA E INFORMAÇÃO | 16 |
| 6.3 ISENÇÃO E IMPARCIALIDADE..... | 16 |
| 6.4 COMPETÊNCIA E PROPORCIONALIDADE..... | 16 |
| 7. NORMAS DE CONDUTA DO GRUPO CP NO RELACIONAMENTO COM O ACIONISTA, AS TUTELAS, AS ENTIDADES REGULADORAS E FISCALIZADORAS | 16 |
| 8. NORMAS DE CONDUTA DOS TRABALHADORES NO RELACIONAMENTO COM A COMUNICAÇÃO SOCIAL E REDES SOCIAIS | 17 |
| 9. NORMAS DE CONDUTA DO GRUPO CP E TRABALHADORES NO RELACIONAMENTO COM OS FORNECEDORES E PRESTADORES DE SERVIÇOS | 17 |
| 10. PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS..... | 18 |
| 11. PREVENÇÃO DE ASSÉDIO | 19 |
| 12. INCUMPRIMENTO E SANÇÕES APLICÁVEIS | 19 |
| 13. MONITORIZAÇÃO E CONTROLO INTERNO DO CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA..... | 20 |
| 14. SUBSIDARIEDADE | 20 |
| 15. PUBLICITAÇÃO..... | 21 |
| 16. REVISÃO..... | 21 |
| 17. DISPOSIÇÕES FINAIS | 21 |
| 18. ANEXOS..... | 22 |
| Anexo I – Declaração de Ofertas; | 22 |
| Anexo II – Declaração de existência de conflito de interesses; | 22 |
| Anexo III – Declaração de inexistência de conflito de interesses; | 22 |
| Anexo IV – Requerimento para acumulação de funções; | 22 |



| | |
|---|----|
| Anexo V – Declaração de compromisso; | 22 |
| Anexo VI – Tipologias de crimes de corrupção e crimes conexos..... | 22 |
| 19. ENTRADA EM VIGOR | 22 |
| ANEXO I - DECLARAÇÃO DE OFERTAS..... | 23 |
| ANEXO II - DECLARAÇÃO DE EXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES.... | 24 |
| ANEXO III - DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES | 25 |
| ANEXO IV - REQUERIMENTO PARA ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES | 26 |
| ANEXO V - DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO | 27 |
| ANEXO VI - TIPOLOGIAS DE CRIMES DE CORRUPÇÃO E CRIMES CONEXOS RELEVANTES | 28 |

PREÂMBULO

Considerando as grandes alterações ocorridas na sociedade e nas empresas e de modo a dar resposta aos atuais desafios, impõe-se que as organizações fortaleçam os seus valores e a sua cultura ética de modo a assegurarem o seu desenvolvimento sustentado, respeitando todos com quem se relacionam, interna ou externamente, no cumprimento dos mais elevados padrões e práticas de integridade, respeito, transparência e rigor.

A adoção de comportamentos éticos é assim uma exigência no plano interno e no relacionamento com os clientes, fornecedores, parceiros e a comunidade em geral.

O presente Código de Ética e de Conduta está imbuído dos princípios e valores éticos do serviço público, bem como dos valores da responsabilidade económica, social e ambiental, assumindo-se como um instrumento orientador da conduta profissional e social dos trabalhadores, Membros dos seus Órgãos Sociais, clientes e qualquer pessoa ou entidade que trabalhe ou preste serviço ao Grupo CP, contribuindo para a dignificação do serviço prestado pelas empresas do Grupo CP abaixo melhor identificadas, para a sua credibilidade e prestígio e para o reforço da infraestrutura ética da Administração Pública.

Acresce ainda que o Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, que estabelece o regime jurídico do setor público empresarial ("RJSPE"), no seu artigo 47.º, n.º 1, determina a obrigatoriedade de as empresas públicas adotarem "um código de ética que contemple exigentes comportamentos éticos e deontológicos, procedendo à sua divulgação por todos os seus trabalhadores, clientes, fornecedores e pelo público em geral".

Pelo que, no seguimento daquelas sentidas necessidades e em cumprimento da citada legislação, a CP adotou um Programa de Cumprimento Normativo do qual faz parte integrante o Código de Ética aprovado pelo Conselho de Administração em 16 de outubro de 2019.

Mais recentemente, o Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, no âmbito da Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024, aprovou o Regime Geral da Prevenção da Corrupção (doravante RGPC) com impacto no que devem ser as preocupações e objetivos das empresas em matéria de ética e conduta pelo que, atenta necessidade de dar cumprimento ao disposto no diploma legal acima citado e na Portaria n.º 185/2024/1, de



14 de agosto, é presente o Código de Ética e de Conduta do Grupo CP (doravante Código), que resulta da revisão do Código de Ética aprovado pelo Conselho de Administração em 16 de outubro de 2019 e que tem como objetivos contribuir para:

- afirmar uma imagem institucional do Grupo CP de rigor, competência e integridade;
- clarificar e harmonizar os padrões de referência éticos e de conduta a seguir;
- pugnar por uma atuação profissional pautada por elevados padrões de sigilo profissional;
- promover uma gestão empresarial transparente, responsável, criteriosa e prudente;
- constituir um referencial de conduta a observar pelos trabalhadores, Membros dos seus Órgãos Sociais, clientes e qualquer pessoa ou entidade que trabalhe ou preste serviço ao Grupo CP, no exercício das suas funções profissionais e sociais entre si.

1. OBJETO

O presente Código constitui o sistema ordenado de princípios e regras de ética e conduta das empresas do Grupo CP abaixo identificadas, onde se inscrevem os valores estruturantes e os princípios ético-profissionais orientadores do comportamento ético que deverão ser observados por todos os trabalhadores, Membros dos seus Órgãos Sociais, colaboradores, fornecedores e parceiros no exercício das suas funções e nas suas relações internas e externas sempre que envolva o Grupo CP.

2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O Código aplica-se às seguintes empresas do Grupo CP: CP – Comboios de Portugal, E.P.E. (CP), Ecosaúde - Educação, Investigação e Consultoria em Trabalho, Saúde e Ambiente, S.A., Saros – Sociedade de Mediação de Seguros, Lda. e Fernave - Formação Técnica, Psicologia Aplicada e Consultadoria em Transportes e Portos, S.A., doravante designadas no coletivo por Grupo e individualmente por empresa ou empresas.

As regras, princípios e valores presentes no Código deverão ser prosseguidos por qualquer pessoa ou entidade que trabalhe para o Grupo CP ou lhe preste serviço, qualquer que seja a natureza jurídica subjacente à sua relação com as empresas do Grupo CP, Membros dos seus Órgãos Sociais, colaboradores, fornecedores e parceiros.

3. PRINCÍPIOS ÉTICOS

O Grupo CP e os seus trabalhadores, os Membros dos seus Órgãos Sociais e os colaboradores, no exercício da sua atividade profissional regem-se pelos seguintes princípios éticos:

- **Princípio da Legalidade:** dentro dos limites dos poderes que lhe foram atribuídos e em conformidade com os fins para que os mesmos foram conferidos, devem atuar de acordo com os princípios constitucionais e com a Lei e o Direito, bem como em harmonia com as normas e instruções internas, assim como em cumprimento das diretrizes legítimas dos superiores hierárquicos;



- **Princípio da Prossecução do Interesse Público:** devem atuar sempre no respeito pelo interesse público, mantendo padrões elevados de ética profissional, respeitando os direitos e interesses legalmente protegidos, em prejuízo dos interesses individuais ou de grupo;
- **Princípio da Igualdade e Não Discriminação:** na sua relação com colegas e terceiros, devem agir sem atender a favoritismos ou preconceitos que gerem discriminações de qualquer natureza direta ou indireta, nomeadamente, em razão da idade, ascendência, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo assegurar que situações idênticas são alvo de tratamento igual, salvo fundamentação em contrário;
- **Princípio da Colaboração e Boa Fé:** devem atuar com zelo e espírito de cooperação e responsabilidade, informando e esclarecendo de forma respeitosa, clara e simples, estimulando iniciativas e sugestões e preservando os valores da transparência e abertura no relacionamento pessoal, independentemente da posição hierárquica ocupada;
- **Princípio da Lealdade:** assumem um compromisso de lealdade para com o Grupo empenhando-se em salvaguardar a sua credibilidade, prestígio e imagem;
- **Princípio da Imparcialidade:** no âmbito da sua atividade profissional, devem agir com imparcialidade e isenção, ficando impedidos de práticas ou decisões arbitrárias e comportamentos que resultem em prejuízos de terceiros ou benefícios ilegítimos;
- **Princípio da Integridade:** devem agir segundo critérios de retidão e honestidade no respeito do interesse público que representam, abstendo-se de situações suscetíveis de originar conflitos de interesse, de modo a garantir a veracidade e confiança do trabalho realizado, não podendo, pelo exercício das suas funções aceitar ou solicitar qualquer compensação, presentes, favor ou vantagem;
- **Princípio da Proporcionalidade:** na sua relação com colegas ou terceiros, devem agir de modo que a sua conduta seja adequada e proporcional aos objetivos a alcançar e às tarefas a desenvolver;



- **Princípio da Prestação de Informação de Qualidade:** devem manter um sentido de rigor, clareza e cortesia na prestação de informações ou esclarecimentos, os quais devem ser facultados prontamente e em tempo útil, suprimindo a prática de atos que dificultem a sua tramitação;
- **Princípio da Competência e Responsabilidade:** devem agir de forma responsável, competente e dedicada, empenhando-se na valorização profissional e exercendo a sua atividade de forma íntegra de elevado profissionalismo;
- **Princípio da Urbanidade:** deverão observar, nas suas relações com os Colegas, Chefias, agentes políticos, autoridades, servidores públicos e terceiros em geral, o dever de urbanidade, tratando a todos com respeito e consideração;
- **Princípio do Respeito Interinstitucional:** devem respeitar os titulares dos órgãos de soberania e as entidades públicas e privadas com as quais se relacionem, mantendo com todas as empresas, entidades e instituições um relacionamento claro e aberto;
- **Princípio da Proteção e Sustentabilidade Económica, Social e Ambiental:** devem adotar as melhores soluções e práticas para evitar e mitigar os impactos negativos da sua atividade, atuando como agentes mobilizadores para a proteção e sustentabilidade económica, social e ambiental.

4. NORMAS GERAIS DE CONDUTA DO GRUPO CP, DOS SEUS TRABALHADORES, MEMBROS DOS SEUS ÓRGÃOS SOCIAIS E COLABORADORES

Os trabalhadores, os Membros dos seus Órgãos Sociais e os colaboradores, no exercício da sua atividade profissional regem-se pelas seguintes normas de conduta:

4.1 SIGILO PROFISSIONAL E INFORMAÇÃO PRIVILEGIADA

Durante o exercício das suas funções ou após a sua suspensão ou cessação:



- estão sujeitos ao sigilo profissional, não podendo divulgar informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios em particular nas matérias que, nomeadamente pela sua efetiva importância ou por força da legislação em vigor, não devam ser do conhecimento geral;
- não podem disponibilizar nem utilizar em proveito próprio ou de terceiros, direta ou indiretamente, as informações a que têm ou a que tenham tido acesso em qualquer processo ou projeto e as relativas às atividades de pré-contratação, contratação ou, de algum modo, relacionadas com procedimentos administrativos.

4.2 AMBIENTE ORGANIZACIONAL E RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

As relações entre trabalhadores devem fomentar um bom ambiente de trabalho e desenvolver-se num quadro de permanente cumprimento dos deveres de respeito mútuo, de entreajuda e trabalho em equipa, adotando uma conduta norteada pela solidariedade, urbanidade e de observância das instruções emanadas dos superiores hierárquicos.

Os trabalhadores que exercem cargos de Chefia devem ser um exemplo no comportamento que adotam, cabendo-lhes liderar e motivar os seus trabalhadores a desempenharem as respetivas funções de forma eficiente e com qualidade, visando o desenvolvimento da responsabilidade e autonomia dos mesmos, comprometendo-se ao reconhecimento do seu mérito, num ambiente de plena afirmação do primado da competência, da valorização das pessoas e de melhoria contínua.

4.3 PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

Os trabalhadores, Membros dos seus Órgãos Sociais e os colaboradores que tratem dados pessoais relativos a pessoas singulares (titulares dos dados) ficam obrigados a respeitar os Princípios decorrentes da legislação aplicável em matéria de Proteção de Dados Pessoais, de forma a assegurar o direito à proteção dos dados pessoais dos titulares dos dados, bem como as demais disposições legais previstas no Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016 ("RGPD"), relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados, e eventual legislação complementar, e na Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto ("Lei da Proteção de Dados Pessoais") ou em legislação sucessiva aplicável.



O tratamento de dados pessoais deverá ser realizado no cumprimento das normas de Proteção de Dados Pessoais, atendendo aos fundamentos de licitude previstos na lei ou quando o seu tratamento seja inerente às funções que desempenham, nos termos dos artigos 6.º e 9.º do RGPD.

As comunicações CP que contenham dados pessoais deverão conter o seguinte aviso:

"Alerta-se que a presente comunicação contém dados pessoais cujo tratamento pela CP terá de garantir o cumprimento do RGPD, nomeadamente o respeito pelo princípio da confidencialidade. Por este motivo, a transmissão desta comunicação terá de ser limitada aos destinatários estritamente necessários para o acompanhamento deste assunto."

4.4 OFERTAS, GRATIFICAÇÕES, BENEFÍCIOS E VANTAGENS

Os trabalhadores, os Membros dos seus Órgãos Sociais e os colaboradores, não podem aceitar, solicitar ou receber quer para si próprios, quer em nome de outrem, presentes ou outras ofertas, a qualquer título, de pessoas singulares ou coletivas, privadas ou públicas, nacionais ou estrangeiras, de bens materiais, consumíveis ou duradouros, ou de serviços que possam influenciar, que visem influenciar, ou que possam ser interpretadas como uma forma de influenciar o seu trabalho.

Excetuam-se do disposto no número anterior as ofertas institucionais e hospitalidades até ao valor máximo de 150 euros, nos termos dos n.º 1, 2 e 5 e 6 do artigo 16.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho.

Toda e qualquer oferta, independentemente do seu valor e do destino final que lhes seja atribuído, deve ser comunicada pelo trabalhador que a recebeu, por email dirigido à Comissão de Ética (2EXCETICA001@cp.pt), em prazo inferior a 10 dias úteis, no modelo constante no Anexo I- Declaração de Recebimento de Ofertas, disponível na intranet, cabendo à CET manter um registo de acesso público.

O valor das ofertas é contabilizado no cômputo de todas as ofertas por uma mesma pessoa, singular ou coletiva, no decurso de um ano civil.

Quando um trabalhador, Membro de Órgão Social e colaborador, ou o Grupo CP seja incumbido de entregar a terceiros uma oferta institucional do Grupo CP deve referir claramente a natureza institucional da mesma.

4.5 PROTEÇÃO DA SAÚDE

O Grupo CP assegura condições de trabalho, de segurança, higiene e saúde, indispensáveis e adequadas à prevenção dos riscos de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

Os trabalhadores, Membros dos seus Órgãos Sociais e os colaboradores, assumem o compromisso de evitar práticas que ponham em risco a sua saúde e a dos demais.

4.6 RESPONSABILIDADE SOCIAL

Os trabalhadores, os Membros dos seus Órgãos Sociais e os colaboradores comprometem-se a:

- respeitar os valores da pessoa humana e da sua dignidade, pautando a respetiva conduta por valores éticos;
- agir com consciência de que a sua atividade e decisões têm impacto na sustentabilidade da vida das gerações futuras.

4.7 SISTEMAS DE INFORMAÇÃO

O Grupo CP reconhece a necessidade de assegurar uma gestão dos sistemas de informação de forma cuidada e comprometida no plano ético e, conforme a obrigação legal e as normas nacionais e internacionais, assegura o ciclo da vida da informação, desde a conceção dos sistemas à recolha, tratamento e preservação das fontes e à integração de sistemas e análise de dados, procedendo com regularidade à avaliação de riscos éticos, nomeadamente no controlo de acessos, no uso de Inteligência Artificial, bem como aplicando procedimentos robustos de cibersegurança, para garantia da qualidade dos dados do negócio, em particular, no que diz respeito à proteção da segurança dos dados pessoais.

5. NORMAS DE CONDUTA DOS TRABALHADORES NO COMPROMISSO COM O GRUPO

5.1 PREVENÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSES

Considera-se conflito de interesse as situações em que a prevalência dos interesses do trabalhador, de alguém com quem tenha relacionamento ou de terceiros: (i) prejudique os interesses do Grupo CP; (ii) influencie indevidamente o juízo, ações ou tomada de decisões pelo trabalhador no âmbito das funções que desempenha no Grupo CP; e (iii) possa resultar na criação de uma vantagem injusta para o próprio trabalhador, partes relacionadas ou terceiros, incluindo ganhos financeiros em resultado de acesso a informação comercialmente sensível;

Conforme decorre do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, no âmbito da Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024, que aprovou o Regime Geral da Prevenção da Corrupção ("RGPC") e da Portaria n.º 185/2024/1, de 14 de agosto, as entidades públicas abrangidas adotam medidas destinadas a assegurar a isenção e a imparcialidade dos membros dos respetivos órgãos de administração e trabalhadores e a prevenir situações de favorecimento, designadamente no âmbito do sistema de controlo interno, bem como esforçar-se por merecer a confiança e consideração da opinião pública e dos clientes.

Os trabalhadores que forem chamados a intervir em decisões que envolvam direta ou indiretamente pessoas ou entidades com as quais mantiveram ou mantêm ligações familiares, pessoais ou profissionais devem comunicar tal facto.

Sempre que ocorra qualquer situação, relacionada com os trabalhadores ou com o seu património, que seja suscetível de pôr em causa o normal cumprimento dos seus deveres ou o desempenho objetivo e efetivo das suas funções, no interesse do Grupo CP, deve o trabalhador em questão preencher as respetivas declarações de existência ou inexistência de conflito de interesses, conforme Anexo II-Declaração de existência de conflito de interesses e Anexo III- Declaração de inexistência de conflito de interesses do presente Código, conforme Procedimento específico sobre este tema.

5.2 PREVENÇÃO DE INCOMPATIBILIDADES

Os trabalhadores das empresas do Grupo CP apenas podem acumular funções ou atividades nos casos expressamente previstos na lei, conforme disposto nos artigos 128.º e 129.º do Código do Trabalho, ou em situações devidamente justificadas e autorizadas pelo Conselho de Administração, desde que a acumulação não interfira ou colida com as suas atribuições ou atividades na empresa, dependendo da comunicação escrita àqueles Órgãos Sociais, para análise e verificação de incompatibilidades, caso a caso, a realizar pelo trabalhador nos termos do Anexo IV-Requerimento para acumulação de funções.

Qualquer empresa do Grupo CP e os seus trabalhadores comprometem-se a prevenir situações que deem lugar a relações de hierarquia direta entre trabalhadores com vínculos familiares ou legalmente equiparados.

5.3 DENÚNCIA DE INFRAÇÕES

A Lei nº 93/2021, de 20 de dezembro estabelece o Regime geral de proteção de denunciadores de infrações (RGPDI), transpondo para a ordem jurídica interna a Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União.

É considerado “Denunciante”, à luz do RGPDI, a pessoa singular que denuncie ou divulgue publicamente uma infração com fundamento em informações obtidas no âmbito da sua atividade profissional, independentemente da natureza da atividade e do setor em que é exercida.

No Grupo CP a liberdade de reportar condutas não éticas, assentes no princípio essencial da boa-fé, é uma componente fundamental de uma cultura organizacional aberta, a bem de um relacionamento transparente, íntegro e construtivo.

Os trabalhadores que tenham conhecimento de casos que devam ser denunciados nos termos do RGPDI deverão fazê-lo através do meio já implementados para este efeito, nomeadamente e no que respeita à CP, através do Canal de Comunicação de Irregularidades nos termos do Regulamento do Canal de Comunicação de Irregularidades – *Whistleblowing*.

5.4 INTERESSE PÚBLICO

Os trabalhadores, os Membros dos seus Órgãos Sociais e os colaboradores, comprometem-se a ter sempre presente os interesses do Grupo CP e a não utilizar para fins e interesses particulares a posição dos seus cargos e os seus poderes funcionais.

5.5 LEALDADE

Os trabalhadores devem desenvolver as tarefas e instruções que lhes forem atribuídas de forma cooperante, com total subordinação aos objetivos do Grupo CP e ao interesse público, respeitando os canais hierárquicos definidos.

5.6 CONTRIBUTO PARA A IMAGEM REPUTACIONAL

Os trabalhadores, Membros dos seus Órgãos Sociais e os colaboradores, cumprem as suas funções com integridade e dignidade, evitando qualquer comportamento profissional ou social passível de comprometer o prestígio e a imagem da CP, abstendo-se de comportamentos que possam gerar danos reputacionais e comprometimento da credibilidade das empresas do Grupo.

5.7 APERFEIÇOAMENTO E ATUALIZAÇÃO

O Grupo CP assume perante os trabalhadores o compromisso de atualizar, de forma contínua, os conhecimentos dos mesmos através de formação, tendo em vista a melhoria do desempenho profissional e a prestação de melhor serviço.

5.8 DEDICAÇÃO

Os trabalhadores comprometem-se a utilizar todos os seus conhecimentos e capacidades no cumprimento das funções e objetivos a que se encontrem vinculados por força do contrato de trabalho.



5.9 RACIONALIZAÇÃO DE RECURSOS

Os trabalhadores, Membros dos seus Órgãos Sociais e os colaboradores, devem assegurar a proteção, conservação e racionalização dos recursos materiais, tecnológicos e financeiros, bem como a sua utilização de forma eficiente, com vista à prossecução dos objetivos definidos, não os utilizando, direta ou indiretamente em seu proveito pessoal ou de terceiros.

5.10 PROPRIEDADE INTELECTUAL

Todos os documentos, ficheiros, registos e relatórios obtidos ou criados no âmbito do trabalho desenvolvido são propriedade das empresas do Grupo CP.

Os trabalhadores e colaboradores devem salvaguardar a informação confidencial, segredos comerciais e propriedade intelectual das empresas do Grupo CP, incluindo direitos de autor, marcas registadas e patentes, assim como proteger todos os outros ativos daquelas empresas.

Os trabalhadores e colaboradores só podem manter originais ou cópias desses elementos fora das instalações das empresas com o único propósito de exercer as suas funções, sendo obrigados a devolvê-los em qualquer momento, sempre que lhes seja solicitado.

Poderá ser exigido aos trabalhadores e colaboradores envolvidos em projetos ou atividades, que se revistam de natureza confidencial ou com acesso a informação sensível, que assinem contratos individuais de confidencialidade e não divulgação.

6. NORMAS DE CONDUTA DOS TRABALHADORES NO COMPROMISSO COM O CLIENTE

6.1 QUALIDADE E EFICIÊNCIA NA PRESTAÇÃO DO SERVIÇO PÚBLICO

No seu relacionamento com os clientes, os trabalhadores devem cumprir as missões e executar as funções ou tarefas que lhes sejam confiadas com transparência, rigor e qualidade.

6.2 CORTESIA E INFORMAÇÃO

Os trabalhadores devem ser corretos, corteses e disponíveis no seu relacionamento com os Clientes, esforçando-se por responder de forma completa, rigorosa e oportuna às solicitações apresentadas.

6.3 ISENÇÃO E IMPARCIALIDADE

Os trabalhadores têm presente que todos os clientes são iguais perante a lei, gozando do direito a um tratamento isento e sem favoritismo nem preconceitos que conduzam a discriminação de qualquer natureza.

6.4 COMPETÊNCIA E PROPORCIONALIDADE

Os trabalhadores devem agir de modo esclarecido e competente, tendo em vista garantir os direitos e interesses legítimos dos clientes.

7. NORMAS DE CONDUTA DO GRUPO CP NO RELACIONAMENTO COM O ACIONISTA, AS TUTELAS, AS ENTIDADES REGULADORAS E FISCALIZADORAS

O Grupo CP honra os seus compromissos através de uma atuação firme, integra e transparente e atua de acordo com o interesse público e as orientações das tutelas, das entidades reguladoras e das entidades fiscalizadoras, no cumprimento das atribuições que estatutária e legalmente lhe estão cometidas.

O Grupo CP garante o fornecimento às tutelas, às entidades reguladores e às entidades fiscalizadoras informação completa e oportuna, prestando toda a colaboração e cumprindo as solicitações no quadro da lei, e não adotando comportamentos que possam comprometer o exercício de competências de supervisão e fiscalização.

8. NORMAS DE CONDUTA DOS TRABALHADORES NO RELACIONAMENTO COM A COMUNICAÇÃO SOCIAL E REDES SOCIAIS

A atuação de cada trabalhador e a forma como comunica em representação do Grupo CP é suscetível de afetar a sua imagem e reputação.

É por isso essencial que os trabalhadores estejam conscientes do impacto de tudo o que fazem e dizem em espaços públicos, físicos ou virtuais quando estão envolvidos o nome e a atividade de qualquer das empresas do Grupo CP.

Os trabalhadores não podem fornecer informações sobre quaisquer matérias e procedimentos em discussão ou em curso no Grupo CP e não devem exprimir publicamente, incluindo em redes sociais, opiniões, comentários e pareceres sem estarem devidamente autorizados pelo Conselho de Administração.

A prestação de informações à comunicação social só pode ser efetuada por decisão da Administração e em coordenação com o Órgão responsável pela Comunicação, tendo sempre em consideração o Regulamento de Comunicação da CP, disponível na intranet da CP.

Em caso de autorização concedida pelo Conselho de Administração, os trabalhadores no seu relacionamento com a comunicação social, devem agir com base nos princípios previstos no presente Código.

9. NORMAS DE CONDUTA DO GRUPO CP E TRABALHADORES NO RELACIONAMENTO COM OS FORNECEDORES E PRESTADORES DE SERVIÇOS

O Grupo CP relaciona-se hoje com um conjunto de parceiros de natureza diversa com quem partilha responsabilidades.

Na relação com os fornecedores de bens e prestadores de serviços, qualquer Empresa do Grupo CP:

- seleciona os mesmos de forma objetiva, imparcial, transparente e independente no rigoroso cumprimento da lei e procedimentos concorrenciais que privilegiem a igualdade de tratamento;

- promove a divulgação dos procedimentos em matéria de aquisição de bens e serviços;
- divulga os valores éticos do Grupo CP junto dos mesmos, apelando ao seu cumprimento, nomeadamente em matéria de confidencialidade e de conflito de interesses;
- assegura o cumprimento pelos fornecedores das normas e práticas de saúde e segurança, da legislação laboral e dos Direitos Humanos e demais legislação aplicável;
- garante a confidencialidade da informação de fornecedores e respeita os seus direitos, nomeadamente em matéria de propriedade intelectual

10. PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

O Grupo CP reconhece a necessidade de esclarecer todos aqueles que com ele se relacionam relativamente à prática de atividades que envolvem riscos de corrupção e infrações conexas, considerando o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, disponível na intranet da CP, e os das outras empresas do Grupo.

Para este efeito, é importante definir conceitos:

Entende-se por corrupção, a *“prática de um qualquer ato ou a sua omissão, seja lícito ou ilícito, contra o recebimento ou a promessa de uma qualquer compensação que não seja devida, para o próprio ou para terceiro”*, de acordo com a informação disponibilizada pelo Gabinete para as Relações Internacionais Europeias e de Cooperação do Ministério da Justiça¹.

A corrupção pode ser ativa ou passiva, dependendo se a ação ou omissão é praticada pela pessoa que corrompe ou pela pessoa que se deixa corromper.

A corrupção, em geral, consiste no uso ilegal (ou socialmente imoral) por parte dos titulares de cargos públicos e dos funcionários públicos ou equiparados do poder político, administrativo, judicial e financeiro que detêm, com o objetivo de transferir valores financeiros ou outras

¹ Guia explicativo sobre este tema – *“Prevenir a Corrupção – Um guia explicativo sobre a corrupção e crimes conexos”*.

vantagens/benefícios indevidos para determinados indivíduos ou grupos, obtendo por isso qualquer vantagem ilícita (ou socialmente imoral).

Do ponto de vista criminal, é um comportamento voluntário que lesa um bem tutelado pelo Direito, passível de pena repressiva (v.g. prisão, multa, perda de mandato, inelegibilidade, exclusão de atuação em mercados públicos), aplicável, através de um processo judicial, aos infratores.

Infrações conexas são, por outro lado, outros crimes prejudiciais ao bom funcionamento das instituições e dos mercados, tais como: abuso de confiança, tráfico de influência, suborno, peculato e abuso de poder e denúncia.

11. PREVENÇÃO DE ASSÉDIO

A prevenção do assédio, comportamento definido no artigo 29.º do Código do Trabalho, qualquer que ele seja, caracteriza-se por:

- Intolerância de qualquer forma de assédio;
- Respeito pelo outro, construindo relações nas quais todos tenham oportunidade de expressar as suas opiniões;
- Promoção de ambientes de trabalho nos quais, por princípio, não se permitam comportamentos ofensivos ou hostis, capazes de provocar situações de constrangimento e desrespeito.

Todos os trabalhadores devem cumprir o Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, divulgado pelo Grupo CP ou por cada uma das empresas do Grupo.

12. INCUMPRIMENTO E SANÇÕES APLICÁVEIS

O presente Código de Ética e de Conduta tem carácter imperativo, devendo todos os trabalhadores respeitar as regras e princípios nele constante.

Todos os trabalhadores contratados pelo Grupo CP após a data de entrada em vigor do presente Código deverão assinar a Declaração de Compromisso identificada como Anexo V-Declaração de compromisso ao presente Código.

Sem prejuízo das consequências em sede de responsabilidade civil, criminal e contraordenacional, a inobservância do presente Código por parte dos trabalhadores é passível de constituir infração disciplinar nos termos do artigo 328.º do Código do Trabalho, que pode variar entre repreensão, repreensão registada, sanção pecuniária, perda de dias de férias, suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, despedimento sem indemnização ou compensação.

A violação das regras do presente Código pode ainda determinar a instauração de procedimento criminal por crimes relativos a atos de corrupção, previstos no Código Penal.

Em cumprimento do disposto no artigo 3.º e no n.º 2 do artigo 7.º do Regime Geral Prevenção da Corrupção (RGPC), identificam-se no Anexo VI do presente Código a tipologia dos crimes de corrupção e o leque de infrações conexas com previsão no Código Penal mais relevantes.

13. MONITORIZAÇÃO E CONTROLO INTERNO DO CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA

A monitorização das disposições do presente Código será acompanhada pela Comissão de Ética numa base contínua, assim como através de auditorias internas no âmbito de processos de verificação de conformidade a promover pela unidade orgânica respetiva.

A Comissão de Ética pode solicitar parecer e apoio, nomeadamente ao Responsável pelo Cumprimento Normativo, para efeitos de avaliação do cumprimento dos princípios e regras de conduta nele previstos e da eficácia e melhoria do programa de cumprimento normativo do qual faz parte integrante o presente Código.

Por cada infração praticada a este Código será elaborado pela Comissão de Ética um relatório do qual conste a identificação das regras violadas, a sanção aplicada, bem como as medidas adotadas ou a adotar, para efeitos do sistema de controlo interno.

14. SUBSIDARIEDADE

As normas constantes do presente Código não substituem nem prejudicam a sujeição dos seus destinatários aos deveres e obrigações que, com

respeito às matérias nele previstas, decorram da lei, norma regulamentar ou de outros normativos aplicáveis.

O conjunto de princípios e regras transmitidos pelo Código não são exaustivos e devem ser lidos e interpretados conjuntamente com as políticas e demais regulamentos em vigor nas empresas do Grupo CP.

15. PUBLICITAÇÃO

A Comissão de Ética promoverá a adequada divulgação do presente Código de Ética e de Conduta no *website* institucional e na intranet no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação.

16. REVISÃO

O presente Código deve ser revisto no período de 3 (três) anos ou sempre que se verifiquem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

17. DISPOSIÇÕES FINAIS

O presente Código foi validado pela Encarregada de Proteção de Dados do Grupo CP.

Serão promovidas ações de sensibilização junto dos trabalhadores destinadas à divulgação e prática do presente Código de Ética e de Conduta.

A Comissão de Ética é responsável pelo esclarecimento de eventuais dúvidas que se suscitem a propósito da interpretação e/ou aplicação das normas enunciadas no presente Código.

18. ANEXOS

Anexo I – Declaração de Ofertas;

Anexo II – Declaração de existência de conflito de interesses;

Anexo III – Declaração de inexistência de conflito de interesses;

Anexo IV – Requerimento para acumulação de funções;

Anexo V – Declaração de compromisso;

Anexo VI – Tipologias de crimes de corrupção e crimes conexos.

19. ENTRADA EM VIGOR

O presente Código entra em vigor no dia imediatamente após a sua aprovação pelo Conselho de Administração da CP – Comboios de Portugal, E.P.E..

O Conselho de Administração

Proposta SMG 2025-1684[CE]



ANEXO I - DECLARAÇÃO DE OFERTAS

Identificação do aceitante da oferta (Nome, Cargo/Categoria e Unidade Orgânica)

Identificação da entidade / pessoa ofertante

Descrição do âmbito e objeto da oferta (inclui hospitalidades)
(identificar o contexto e o tipo de oferta)

Valor (estimado, quando não for possível aferir o valor real)

Data de receção da oferta

_____ (Local), ____ de _____ de _____

(Assinatura)

ANEXO II - DECLARAÇÃO DE EXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES

À _____ (indicar empresa)

A/c de _____ (superior hierárquico)

_____, (nome completo), trabalhador(a) a exercer funções na _____ (identificar Unidade Orgânica), declara para os devidos efeitos que, em virtude de _____ (concretizar a situação que no entender do signatário configura um eventual conflito de interesses inibidor da sua participação no procedimento em causa) considera que o seu envolvimento direto, atentas as funções que lhe são atribuídas, no processo/procedimento/projeto _____, se encontra condicionado por eventual conflito de interesses, pelo que, tendo em conta o plasmado no Código de Ética e de Conduta, na Política de Prevenção e Gestão de Conflito de Interesses, bem assim nas demais disposições legais e regulamentares aplicáveis, não poderá participar no referido processo/procedimento/projeto.

_____ (Local), ____ de _____ de _____ (Data)

(Assinatura)



ANEXO III - DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES

[NOME], na qualidade de [MEMBRO DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO/DIRIGENTE/TRABALHADOR], a desempenhar funções na [ENTIDADE ABRANGIDA PELO RGPC], declara, sob compromisso de honra, que, na presente data, relativamente ao presente procedimento [REFERÊNCIA], respeitante a CONCESSÃO DE SUBSÍDIOS, SUBVENÇÕES OU BENEFÍCIOS/PROCEDIMENTOS SANCIONATÓRIOS], não se encontra numa situação de conflito de interesses nos termos do n.º 4 do artigo 13.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção e demais normais legais e regulamentares, isto é, em situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão e nos termos dos artigos 69.º e 73.º do Código do Procedimento Administrativo. Mais declara, sob compromisso de honra, que se, no decurso do presente procedimento, vier a encontrar-se, ou previr razoavelmente vir a encontrar-se, numa situação de conflito de interesses, comunicará a situação ao superior hierárquico ou, na sua ausência, ao responsável pelo cumprimento normativo, nos termos do disposto no artigo 13.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção.

_____ (Local), ____ de _____ de _____

(Assinatura)



ANEXO IV - REQUERIMENTO PARA ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES

Exmo. Senhor

Presidente do Conselho de Administração da
CP-Comboio de Portugal, E.P.E.

_____ (nome completo), _____ (categoria), a
exercer funções na _____, ao abrigo do disposto no artigo n.º
_____ solicita que lhe seja concedida autorização para, em regime de
acumulação, desenvolver a atividade e/ou a função nos termos abaixo
descritos:

- a) O local de exercício da atividade a acumular é _____;
- b) O horário a praticar não se sobrepõe ao horário inerente à função principal prestada na CP ou _____, sendo das _____ horas às _____ horas;
- c) O trabalho a prestar será exercido com carácter _____ (autónomo ou subordinado), sendo a descrição sumária do seu conteúdo a seguinte: _____ (identificar especificamente e concretamente as funções);
- d) Não existe conflito com as funções a desempenhar;
- e) Assume o compromisso de cessação imediata de atividade em acumulação no caso da ocorrência superveniente de conflito.

_____ (Local), _____ de _____ de _____

(Assinatura)



ANEXO V - DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO

Eu, abaixo assinado(a), _____ (nome completo), que irei desempenhar funções na _____ (identificar Unidade Orgânica), na _____, (identificar empresa), declaro que tomei conhecimento do Código de Ética e de Conduta do Grupo CP e assumo o compromisso individual do seu cumprimento.

_____ (Local), ____ de _____ de _____

(Assinatura)

**ANEXO VI - TIPOLOGIAS DE CRIMES DE CORRUPÇÃO E CRIMES
CONEXOS RELEVANTES**

| Infração | Conceito | Sanções penais |
|---|---|---|
| Corrupção ativa Artigo 374.º do Código Penal | 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. 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. A tentativa é punível |
| Agravação Artigo 374.º-A do Código Penal | 1 - Se a vantagem referida nos artigos 372.º a 374.º for de valor elevado, 2 - Se a vantagem referida nos artigos 372.º a 374.º for de valor consideravelmente elevado | 1 - O agente é punido com a pena aplicável ao crime respetivo agravada em um quarto nos seus limites mínimo e máximo. 2 - O agente é punido com a pena aplicável ao crime respetivo agravada em um terço nos seus limites mínimo e máximo. |
| Corrupção passiva Artigo 373.º do Código Penal | 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. 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. |



| Infração | Conceito | Sanções penais |
|---|--|--|
| Recebimento ou Oferta Indevidos de Vantagem Artigo 372.º do Código Penal | Ativo - 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, Passivo - 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 três anos ou com pena de multa até 360 dias. É punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias. |
| Abuso de Poder Artigo 382.º do Código Penal | O funcionário que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa | É punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal. |



| Infração | Conceito | Sanções penais |
|---|---|---|
| Tráfico de influência Artigo 335.º do Código Penal | 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 |
| Peculato Artigo 375.º do Código Penal | 1 - O funcionário que ilegítimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel, pública ou particular, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, 2 - Se os valores ou objetos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, 3 - Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objetos referidos no n.º 1 | 1 - 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 - O agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa. 3 - 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 |



| Infração | Conceito | Sanções penais |
|---|--|--|
| Peculato de uso Artigo 376.º do Código Penal | 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, 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, | 1 – É punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias. 2 – É punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias. |
| Concussão Artigo 379.º do Código Penal | 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. |



| Infração | Conceito | Sanções penais |
|---|--|--|
| Suborno Artigo 363.º do Código Penal | Quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a praticar os fatos previstos nos artigos 359.º ou 360.º, sem que estes venham a ser cometidos, | É punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal. |
| Participação económica em negócio Artigo 377.º do Código Penal | 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, 2 - O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de ato jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar | 1 - É punido com pena de prisão até 5 anos. 2 - É punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias. |



| Infração | Conceito | Sanções penais |
|---|---|---|
| Administração danosa Artigo 235.º do Código Penal | 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, 2- A punição não tem lugar se o dano se verificar contra a expectativa fundada do agente. | 1 - É punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias |
| Violação de segredo por funcionário Artigo 383.º do Código Penal | 1- O funcionário que, sem estar devidamente autorizado, revelar segredo de que tenha tomado conhecimento ou que lhe tenha sido confiado no exercício das suas funções, ou cujo conhecimento lhe tenha sido facilitado pelo cargo que exerce, com intenção de obter, para si ou para outra pessoa, benefício, ou com a consciência de causar prejuízo ao interesse público ou a terceiros, 2 - Se o funcionário praticar o fato previsto no número anterior criando perigo para a vida ou para a integridade física de outrem ou para bens patrimoniais alheios de valor elevado, | 1 - É punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa. 2 - É punido com pena de prisão de um a cinco anos |