
CÓDIGO DE CONDUTA

ÍNDICE

| | |
|--|----------|
| I - ENQUADRAMENTO | 4 |
| II – DISPOSIÇÕES GERAIS..... | 4 |
| ARTIGO 1.º - OBJETO | 4 |
| ARTIGO 2.º - ÂMBITO DE APLICAÇÃO | 4 |
| ARTIGO 3.º - OBJETIVOS | 5 |
| III – PRINCÍPIOS GERAIS | 6 |
| ARTIGO 4.º - PRINCÍPIO DA LEGALIDADE | 6 |
| ARTIGO 5.º - PRINCÍPIO DA CONFIDENCIALIDADE..... | 6 |
| ARTIGO 6.º - PRINCÍPIO DA EFICIÊNCIA..... | 6 |
| ARTIGO 7.º - PRINCÍPIO DA TRANSPARÊNCIA | 7 |
| ARTIGO 8.º - PRINCÍPIO DA IGUALDADE | 7 |
| ARTIGO 9.º - PRINCÍPIO DA INTEGRIDADE | 7 |
| IV – DEVERES GERAIS | 8 |
| ARTIGO 10.º - DEVER DE PROSECUÇÃO DO INTERESSE PÚBLICO | 8 |
| ARTIGO 11.º - DEVER DE ISENÇÃO | 8 |
| ARTIGO 12.º - DEVER DE IMPARCIALIDADE..... | 8 |
| ARTIGO 13.º - DEVER DE INFORMAÇÃO..... | 8 |
| ARTIGO 14.º - DEVER DE ZELO | 8 |
| ARTIGO 15.º - DEVER DE OBEDIÊNCIA..... | 9 |
| ARTIGO 16.º - DEVER DE LEALDADE..... | 9 |
| ARTIGO 17.º - DEVER DE CORREÇÃO | 9 |
| ARTIGO 18.º - DEVER DE ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE | 9 |
| V – NORMAS DE CONDUTA | 9 |
| ARTIGO 19.º - ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES | 9 |
| ARTIGO 20.º - OFERTAS E OUTROS BENEFÍCIOS..... | 9 |
| ARTIGO 21.º - CONFLITO DE INTERESSES | 10 |
| ARTIGO 22.º - COMUNICAÇÃO E REDES SOCIAIS | 11 |
| ARTIGO 23.º - RECURSOS | 11 |
| ARTIGO 24.º - EQUIPAMENTOS ELETRÓNICOS E USO DE DADOS | 12 |
| ARTIGO 25.º - PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS | 12 |
| ARTIGO 26.º - PREVENÇÃO DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO..... | 12 |
| ARTIGO 27.º - SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE..... | 14 |
| ARTIGO 28.º - DROGAS, ÁLCOOL E TABACO..... | 15 |
| ARTIGO 29.º - CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS | 15 |
| ARTIGO 30.º - CONCEITO DE FUNCIONÁRIO | 28 |

| | |
|---|-----------|
| ARTIGO 31.º - DENÚNCIAS | 31 |
| VI – INCUMPRIMENTO | 31 |
| ARTIGO 32.º - INCUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE CONDUTA..... | 31 |
| VII – PROCEDIMENTOS | 32 |
| ARTIGO 33.º - ACOMPANHAMENTO | 32 |
| ARTIGO 34.º - FORMAÇÃO | 32 |
| ARTIGO 35.º - PUBLICIDADE | 33 |
| ARTIGO 36.º - REVISÃO | 33 |
| VIII – ANEXOS..... | 33 |

I - ENQUADRAMENTO

O presente Código de Conduta define os princípios e os valores que integram a cultura organizacional da MUSEUS E MONUMENTOS DE PORTUGAL, E.P.E.

A aplicação das normas previstas no presente Código visa a promoção de uma conduta profissional responsável e prudente, a promoção de um modelo organizacional que assegure o estrito cumprimento da lei e regulamentos aplicáveis, e ainda, a preservação e fortalecimento da imagem e reputação da MUSEUS E MONUMENTOS DE PORTUGAL, E.P.E.

Todos os Colaboradores da MUSEUS E MONUMENTOS DE PORTUGAL, E.P.E. devem pautar os seus comportamentos de acordo com os princípios e normas estabelecidos no presente código, os quais devem assumir como intrinsecamente seus, refletindo-os na relação profissional que estabelecem entre si e com terceiros.

II – DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º - Objeto

O presente Código de Conduta estabelece os valores, princípios e normas de natureza ético-profissionais que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas na MUSEUS E MONUMENTOS DE PORTUGAL, E.P.E., ou através da mesma.

Artigo 2.º - Âmbito de aplicação

1. O Código de Conduta aplica-se a todos os Colaboradores da MUSEUS E MONUMENTOS DE PORTUGAL, E.P.E., independentemente do regime de contratação, posição hierárquica ou unidade orgânica em que se enquadrem, nas relações profissionais estabelecidas entre si e com terceiros. Em caso de dúvida,

espera-se que ajam de acordo com as regras do bom-senso e de acordo com o espírito do Código de Conduta.

2. Para efeitos do presente Código de Conduta, entende-se por “Colaborador” os membros dos órgãos sociais, corpos diretivos, dirigentes, funcionários e todos aqueles que mantenham uma relação de trabalho, estágio, prestação de serviço ou outra equiparável com a MUSEUS E MONUMENTOS DE PORTUGAL, E.P.E.
3. Nenhuma norma do presente Código de Conduta substitui ou prejudica a aplicação das disposições legais e regulamentares vigentes em matéria de direitos, deveres e responsabilidades que incidam sobre os Colaboradores da MUSEUS E MONUMENTOS DE PORTUGAL, E.P.E.

Artigo 3.º - Objetivos

Os princípios e normas estabelecidos no presente Código de Conduta visam:

- a) Promover uma conduta profissional responsável e prudente, a observar por todos os colaboradores no exercício das respetivas funções;
- b) Promover uma cultura organizacional que assegure o estrito cumprimento das obrigações legais aplicáveis, em cada momento, em especial no que concerne aos deveres legais respeitantes ao setor de atividade da MUSEUS E MONUMENTOS DE PORTUGAL, E.P.E.;
- c) Alinhar as práticas internas com o estabelecido no Regime Geral de Prevenção da Corrupção, previsto no Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro; e
- d) Contribuir para a prossecução da atividade comercial da MUSEUS E MONUMENTOS DE PORTUGAL, E.P.E., promovendo a afirmação da sua imagem e reputação no mercado nacional e internacional.

III – PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 4.º - Princípio da Legalidade

Os Colaboradores devem atuar em conformidade com o quadro legal vigente, os regulamentos emanados pelas entidades competentes do setor de atividade prosseguida pela MUSEUS E MONUMENTOS DE PORTUGAL, E.P.E., bem como os normativos e procedimentos internos, dentro dos limites dos poderes funcionais que lhes foram conferidos.

Artigo 5.º - Princípio da Confidencialidade

1. Os Colaboradores estão obrigados a sigilo profissional e confidencialidade de todos os factos, informações ou documentos que venham a tomar conhecimento, direta ou indiretamente, no âmbito das suas funções, estando impedidos de partilhar essas informações com terceiros, quer sejam pessoas alheias ao serviço, quer sejam outros colaboradores da MUSEUS E MONUMENTOS DE PORTUGAL, E.P.E. que não necessitem dessas informações para o desempenho das respetivas funções.
2. Os Colaboradores não podem fazer uso de qualquer informação confidencial a que tenham acesso para outros fins que não sejam o adequado desempenho da atividade profissional, sob pena de incorrer em responsabilidade civil e/ou criminal pelo acesso ou utilização indevida.
3. A divulgação de informações confidenciais só poderá ocorrer no estrito cumprimento de situações previstas na lei.

Artigo 6.º - Princípio da Eficiência

1. Os Colaboradores devem executar as suas tarefas de modo competente, rigoroso e responsável, adotando uma postura dedicada e crítica, empenhando-se na

respetiva valorização das suas funções e da atividade comercial da MUSEUS E MONUMENTOS DE PORTUGAL, E.P.E.

2. Deve ser adotado um comportamento íntegro e de elevado profissionalismo na execução de todas as tarefas, recorrendo a processos simples e mais expeditos possíveis, sem prejudicar a eficácia da atuação, e os quais permitam economizar tempo e recursos.

Artigo 7.º - Princípio da Transparência

1. Os Colaboradores devem adotar comportamentos o mais transparentes possíveis, em particular, no que concerne a gestão financeira, recrutamento, aquisições e contratação de serviços, assim como prestação de informações.
2. O Colaborador deve assegurar a prestação de todas as informações de modo objetivo, claro, completo e compreensível.

Artigo 8.º - Princípio da Igualdade

Os Colaboradores deverão assegurar o respeito pela igualdade, não podendo beneficiar ou prejudicar qualquer pessoa em razão da sua raça, sexo, idade, ascendência, língua, convicções, afiliações políticas, religião, condição social ou situação económica, ou qualquer outro fator que potencie a ocorrência de uma eventual desigualdade de oportunidade ou tratamento.

Artigo 9.º - Princípio da Integridade

1. Os Colaboradores devem pautar todas as suas condutas por critérios de retidão e de honestidade, respeitando os seus deveres profissionais, abstendo-se de práticas que possam suscitar dúvidas quanto ao respeito pelos princípios éticos adotados e implementados na empresa.
2. Os Colaboradores devem evitar situações suscetíveis de originar conflitos de interesse ou que possam ser interpretadas como uma forma de influenciar a sua

imparcialidade, de modo a garantir a veracidade e confiança no trabalho realizado.

IV – DEVERES GERAIS

Artigo 10.º - Dever de Prosecação do Interesse Público

Os Colaboradores têm o dever de basear as suas condutas no respeito pela Constituição, pelas leis e pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

Artigo 11.º - Dever de Isenção

Os Colaboradores têm o dever de não retirar vantagens, diretas ou indiretas, pecuniárias ou outras, para si ou para terceiros, das funções que exerçam.

Artigo 12.º - Dever de Imparcialidade

Os Colaboradores têm o dever de desempenhar as funções com equidistância relativamente aos interesses com que sejam confrontados, sem discriminar positiva ou negativamente qualquer deles, na perspetiva do respeito pela igualdade dos cidadãos.

Artigo 13.º - Dever de Informação

Os Colaboradores têm o dever de prestar ao cidadão, nos termos legais, a informação que seja solicitada, com ressalva daquela que, naqueles termos, não deva ser divulgada.

Artigo 14.º - Dever de Zelo

Os Colaboradores têm o dever de conhecer e aplicar as normas legais e regulamentares e as ordens e instruções dos superiores hierárquicos, bem como exercer as funções de acordo com os objetivos que tenham sido fixados e utilizando as competências que tenham sido consideradas adequadas.

Artigo 15.º - Dever de Obediência

Os Colaboradores têm o dever de acatar e cumprir as ordens dos legítimos superiores hierárquicos, dadas em objeto de serviço e com a forma legal.

Artigo 16.º - Dever de Lealdade

Os Colaboradores têm o dever de desempenhar as funções com subordinação aos objetivos do órgão ou serviço.

Artigo 17.º - Dever de Correção

Os Colaboradores têm o dever de tratar com respeito os utentes dos órgãos ou serviços e os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos.

Artigo 18.º - Dever de Assiduidade e Pontualidade

Os Colaboradores têm o dever de comparecer ao serviço regular e continuamente e nas horas que estejam designadas.

V – NORMAS DE CONDUTA

Artigo 19.º - Acumulação de Funções

Todos os Colaboradores estão ao serviço do interesse público, encontrando-se sujeitos ao regime de incompatibilidades e impedimentos previstos nos artigos 19.º a 24.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 20.º - Ofertas e Outros Benefícios

1. Os Colaboradores não podem oferecer ou solicitar, para si ou para terceiros, quaisquer benefícios, dádivas, gratificações, recompensas, presentes ou ofertas, designadamente bens materiais, serviços, viagens, alojamento,

refeições, decorrentes ou relacionados com as funções exercidas, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das funções.

2. Para os efeitos do presente Código de Conduta, entende-se que existe um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de bens de valor estimado igual ou superior a € 150,00.
3. Todas as ofertas que constituam ou possam ser interpretadas, pela sua recusa, como uma quebra de respeito, designadamente no âmbito das relações comerciais da MUSEUS E MONUMENTOS DE PORTUGAL, E.P.E., devem ser aceites, sem prejuízo do dever de apresentação e comunicação ao respetivo superior hierárquico.

Artigo 21.º - Conflito de interesses

1. Os Colaboradores devem evitar incorrer em qualquer situação que possa originar, direta ou indiretamente, potenciais conflitos de interesses, ou que possam razoavelmente conduzir um terceiro a presumir a sua existência, mesmo que efetivamente tal não suceda.
2. Considera-se que existe conflito de interesses quando o Colaborador se encontre numa situação em que os interesses profissionais, financeiros, familiares, políticos ou pessoais podem interferir com a capacidade crítica das pessoas na prossecução dos deveres no seio da organização e em virtude da qual se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão.
3. Qualquer Colaborador que se encontre ou que razoavelmente preveja vir a encontrar-se numa situação de conflito de interesses comunica a situação ao superior hierárquico ou, na sua ausência, ao responsável pelo cumprimento normativo, que toma as medidas adequadas para evitar, sanar ou cessar o conflito.

4. Os Colaboradores assinam uma declaração de inexistência de conflitos de interesses conforme modelo em anexo ao presente Código, nos procedimentos em que intervenham respeitantes às seguintes matérias ou áreas de intervenção:
 - a) Contratação pública;
 - b) Concessão de subsídios, subvenções ou benefícios;
 - c) Procedimentos sancionatórios.

Artigo 22.º - Comunicação e Redes sociais

1. Os Colaboradores deverão proteger a informação confidencial e ter bom senso ao participar nas redes sociais ou outros meios de comunicação similares.
2. O relacionamento com a comunicação social, a realização de publicações, a participação em eventos públicos, nas redes sociais ou em comunidades virtuais deve pautar-se por critérios de sobriedade, discrição e prudência por forma a preservar a reputação e credibilidade da MUSEUS E MONUMENTOS DE PORTUGAL, E.P.E.

Artigo 23.º - Recursos

1. Os Colaboradores devem assegurar a proteção, conservação e racionalização dos recursos físicos, tecnológicos e financeiros da MUSEUS E MONUMENTOS DE PORTUGAL, E.P.E., devendo os recursos disponíveis ser usados de forma eficiente e criteriosa, com vista à prossecução dos objetivos definidos no exercício das suas funções ou por causa delas, não os utilizando, direta ou indiretamente, em seu proveito pessoal ou de terceiros.
2. Os Colaboradores devem proteger os recursos que se encontram sob sua responsabilidade contra perda, danos, uso indevido e roubo.

Artigo 24.º - Equipamentos eletrónicos e uso de dados

1. A utilização dos equipamentos eletrónicos disponibilizados aos Colaboradores deverá ser para fins exclusivamente profissionais.
2. Se, por razões técnicas, não for possível distinguir entre dados profissionais e pessoais, qualquer dado pessoal deverá ser tratado em conformidade como dado profissional.

Artigo 25.º - Proteção de Dados Pessoais

1. A MUSEUS E MONUMENTOS DE PORTUGAL, E.P.E. cumpre com os normativos impostos pela legislação e regulamentação de proteção de dados pessoais.
2. Os Colaboradores são responsáveis por salvaguardar toda a informação a que acedem no exercício das suas funções, quer se trate de dados respeitantes a pessoas singulares ou coletivas.
3. O acesso e tratamento de dados pessoais, pelos colaboradores, deve respeitar os direitos dos seus titulares, obedecendo a critérios de prudência na sua utilização, com vista a assegurar a sua integridade e reserva, sendo expressamente proibida a utilização de dados pessoais para fins ilegítimos ou comunicá-los a pessoas não autorizadas a utilizá-los.

Artigo 26.º - Prevenção de assédio e discriminação

1. Os Colaboradores da MUSEUS E MONUMENTOS DE PORTUGAL, E.P.E. não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais colaboradores ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades da MUSEUS E MONUMENTOS DE PORTUGAL, E.P.E., nomeadamente, com base na raça, género, idade, condição física, orientação sexual, ascendência, língua, convicções, condição social ou económica, ideologia política e confissão religiosa.

2. Os Colaboradores devem demonstrar consideração e respeito mútuos, evitar comportamentos que possam razoavelmente ser considerados como práticas de assédio pelos demais colaboradores ou terceiros.
3. O assédio constitui uma expressão de comportamentos indesejáveis e/ou inaceitáveis por parte de um ou mais indivíduos. Podem ser considerados como comportamentos de assédio laboral, a título de exemplo, os seguintes:
 - a) desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é executado;
 - b) promover o isolamento social;
 - c) ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;
 - d) efetuar recorrentes ameaças de despedimento ou de aplicação de outra sanção disciplinar;
 - e) não atribuir quaisquer funções profissionais, o que configura uma violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
 - f) estabelecer sistematicamente metas e objetivos de trabalho impossíveis de atingir ou prazos inexequíveis de cumprir;
 - g) atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
 - h) apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar o autor das mesmas, salvo nos termos consentidos pelo Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos e pelo Código de Propriedade Industrial;
 - i) divulgar sistematicamente, rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre trabalhadores;
 - j) dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
 - k) pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem necessidade;
 - l) transferir o trabalhador de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;

- m) falar constantemente em decibéis elevados (vulgo, aos gritos), de forma a intimidar as pessoas;
 - n) criar sistematicamente situações objetivas de “stress”, de modo a provocar o descontrolo na conduta do trabalhador, tais como alterações ou transferências sistemáticas de locais de trabalho.
4. Sempre que a MUSEUS E MONUMENTOS DE PORTUGAL, E.P.E. tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta em matéria de proibição de condutas suscetíveis de integrar a prática de assédio ou discriminação procederá à abertura de um procedimento disciplinar, que deve iniciar-se nos 60 (sessenta) dias subsequentes à data da tomada de conhecimento da conduta.
 5. Os Colaboradores da MUSEUS E MONUMENTOS DE PORTUGAL, E.P.E. deverão prestar a necessária colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.

Artigo 27.º - Saúde, Segurança e Meio ambiente

1. Os Colaboradores devem garantir um ambiente de trabalho livre de comportamentos que sejam abusivos, violentos, ameaçadores, perturbadores, inadequados ou suscetíveis de colocar pessoas e bens em risco.
2. Os Colaboradores devem adotar as melhores práticas de proteção do ambiente, nomeadamente promovendo uma gestão eficiente, de forma a minimizar o impacto ambiental da sua atividade e adotando as medidas de sustentabilidade definidas na MUSEUS E MONUMENTOS DE PORTUGAL, E.P.E.
3. Os Colaboradores devem dar devido e integral cumprimento aos normativos internos relativos à segurança e higiene no local de trabalho.

Artigo 28.º - Drogas, Álcool e Tabaco

1. Não é permitido o consumo de álcool no exercício das funções profissionais, de modo que se revele prejudicial ao desempenho, potenciador de comportamentos inadequados, ou suscetível de colocarem em risco a segurança do próprio ou de terceiros.
2. Não é permitido o consumo de drogas ilícitas, nem a presença de Colaborador com sinais exteriores de consumo de substâncias psicotrópicas.
3. Não é permitido fumar nos locais de trabalho e/ou noutros espaços fechados no interior dos edifícios, sendo apenas autorizado nos locais onde exista indicação clara de permissão.

Artigo 29.º - Corrupção e Infrações Conexas

1. Não é tolerado pela MUSEUS E MONUMENTOS DE PORTUGAL, E.P.E. qualquer prática de corrupção ou infração conexa, em todas as suas formas ativas e/ou passivas, bem como quaisquer condutas ilícitas, quer através de atos e omissões, quer por via da criação e manutenção de situações consideradas irregulares ou de favor, impondo-se o cumprimento rigoroso da lei em todas as suas relações internas e externas, seja com entidades privadas ou entidades públicas.
2. Para efeitos do estabelecido no Código de Conduta, os conceitos de corrupção e infrações conexas e o respetivo enquadramento legal são os seguintes:

| <u>TIPO LEGAL</u> | <u>CONDUTA</u> | <u>ENQUADRAMENTO NORMATIVO</u> |
|--|-----------------------|---|
| <u>Crimes previstos no Código Penal</u> (Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março) | | |

| <u>TIPO LEGAL</u> | <u>CONDUTA</u> | <u>ENQUADRAMENTO NORMATIVO</u> |
|---|---|---|
| <u>Corrupção</u> | Prática de um qualquer ato ou a sua omissão, seja em ambos os casos lícito ou ilícito, em troca do recebimento de vantagem patrimonial ou não patrimonial indevida, para o próprio ou para terceiro. | Artigos 372.º a 374.º-A do Código Penal |
| <u>Recebimento ou oferta indevidos de vantagem</u> | Quando o funcionário, 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. | Artigo 372.º, n.º 1 do Código Penal |
| <u>Peculato</u> | Quando o funcionário ilegitimamente se apropriar em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel, pública ou particular, que | Artigo 375.º, n.º 1 do Código Penal |

| <u>TIPO LEGAL</u> | <u>CONDUTA</u> | <u>ENQUADRAMENTO NORMATIVO</u> |
|--|---|--|
| | <p>Ihe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções.</p> | |
| <p><u>Peculato de uso</u></p> | <p>Quando o funcionário usar ou permitir que outra pessoa faça uso, de coisa imóvel, veículo, ou outra coisa móvel ou animal de valor apreciável, público ou particular, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções.</p> | <p>Artigo 376.º do Código Penal</p> |
| <p><u>Participação económica em negócio</u></p> | <p>Quando 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.</p> | <p>Artigo 377.º, n.º 1 do Código Penal</p> |

| <u>TIPO LEGAL</u> | <u>CONDUTA</u> | <u>ENQUADRAMENTO NORMATIVO</u> |
|-------------------------------------|---|-------------------------------------|
| <p><u>Concussão</u></p> | <p>Quando o funcionário, 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.</p> | <p>Artigo 379.º do Código Penal</p> |
| <p><u>Abuso de poder</u></p> | <p>Quando o funcionário abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício</p> | <p>Artigo 382.º do Código Penal</p> |

| <u>TIPO LEGAL</u> | <u>CONDUTA</u> | <u>ENQUADRAMENTO NORMATIVO</u> |
|------------------------------|--|------------------------------------|
| | ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa. | |
| <u>Tráfico de Influência</u> | Quando alguém por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicita ou aceita, 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. | Artigo 335.º do Código Penal |
| <u>Branqueamento</u> | Quando o funcionário converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o | Artigo 368.º-A do Código Penal |

| <u>TIPO LEGAL</u> | <u>CONDUTA</u> | <u>ENQUADRAMENTO NORMATIVO</u> |
|---|--|--|
| | autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal. | |
| <u>Crimes previstos na Lei n.º 34/87, de 16 de julho</u> (crimes da responsabilidade de titulares de cargos políticos) | | |
| <u>Corrupção</u> | Quando o titular de cargo político, 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, como contrapartida para a tomada de uma decisão contrária aos deveres do cargo, no âmbito das suas funções. | Artigo 17.º da Lei n.º 34/87, de 16 de julho |

| <u>TIPO LEGAL</u> | <u>CONDUTA</u> | <u>ENQUADRAMENTO NORMATIVO</u> |
|--|---|---|
| <p><u>Recebimento ou oferta indevidos de vantagem</u></p> | <p>Quando o titular de cargo político, 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.</p> | <p>Artigo 16.º da Lei n.º 34/87, de 16 de julho</p> |
| <p><u>Peculato</u></p> | <p>Quando o titular de cargo político, no exercício das suas funções, ilegitimamente 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.</p> | <p>Artigo 20.º da Lei n.º 34/87, de 16 de julho</p> |

| <u>TIPO LEGAL</u> | <u>CONDUTA</u> | <u>ENQUADRAMENTO NORMATIVO</u> |
|---|---|--|
| <u>Peculato de uso</u> | Quando o titular de cargo político usar ou permitir que outra pessoa faça uso, de coisa imóvel, veículo, ou outra coisa móvel ou animal de valor apreciável, público ou particular, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções. | Artigo 21.º da Lei n.º 34/87, de 16 de julho |
| <u>Peculato por erro de outro</u> | Quando o titular de cargo político, no exercício das suas funções, mas aproveitando-se do erro circunstancial de outrem, receber para si ou para terceiro taxas, emolumentos ou outras importâncias não devidas ou de valor superior ao devido. | Artigo 22.º da Lei n.º 34/87, de 16 de julho |
| <u>Participação económica em negócio</u> | Quando o titular de cargo político que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação | Artigo 23.º da Lei n.º 34/87, de 16 de julho |

| <u>TIPO LEGAL</u> | <u>CONDUTA</u> | <u>ENQUADRAMENTO NORMATIVO</u> |
|-------------------------------------|--|---|
| | <p>económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão das suas funções, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, bem como quando o titular de cargo político receba vantagem patrimonial por celebração de ato relativo a interesses sobre os quais, por força do seu cargo, tenha nesse momento os poderes de disposição, administração ou fiscalização, ainda que não os lese.</p> | |
| <p><u>Abuso de poder</u></p> | <p>Quando o titular de cargo político 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.</p> | <p>Artigo 26.º da Lei n.º 34/87, de 16 de julho</p> |

| <u>TIPO LEGAL</u> | <u>CONDUTA</u> | <u>ENQUADRAMENTO NORMATIVO</u> |
|--|---|--|
| <u>Prevaricação</u> | Quando o titular de cargo político, no exercício das suas funções, intervier num processo em que tome decisões ilícitas com intenção de prejudicar ou beneficiar alguém. | Artigo 11.º da Lei n.º 34/87, de 16 de julho |
| <u>Violação de segredo</u> | Quando o titular de cargo político revele segredo de que tenha tido conhecimento ou lhe tenha sido confiado em virtude das suas funções, com a intenção de obter um benefício indevido para si ou terceiro ou de causar prejuízo a um interesse público ou de terceiro. | Artigo 27.º da Lei n.º 34/87, de 16 de julho |
| <u>Crimes previstos na Lei n.º 20/2008, de 21 de abril (regime penal da corrupção no comércio internacional e no setor privado)</u> | | |

| <u>TIPO LEGAL</u> | <u>CONDUTA</u> | <u>ENQUADRAMENTO NORMATIVO</u> |
|---|---|--|
| <p><u>Corrupção com prejuízo do comércio internacional</u></p> | <p>Prática de um qualquer ato ou sua omissão, diretamente ou indiretamente, no sentido de dar ou prometer a funcionário, nacional, estrangeiro ou de organização internacional, ou a titular de cargo político, nacional ou estrangeiro, ou a terceiro com conhecimento daqueles, uma vantagem patrimonial ou não patrimonial indevida, tendo em vista a obtenção ou conservação de negócio, contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional.</p> | <p>Artigo 7.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril</p> |
| <p><u>Corrupção no setor privado</u></p> | <p>Prática de um qualquer ato ou sua omissão, diretamente ou indiretamente, no sentido de solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro,</p> | <p>Artigo 8.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril</p> |

| <u>TIPO LEGAL</u> | <u>CONDUTA</u> | <u>ENQUADRAMENTO NORMATIVO</u> |
|---|--|--|
| | vantagem ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial indevida, em troca de qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais. | |
| <u>Crimes previstos no Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro</u> (infrações antieconómicas e contra a saúde pública) | | |
| <u>Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção</u> | Quando o funcionário forneça às autoridades ou entidades competentes informações inexatas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos importantes para a concessão de subsídio ou subvenção; omitir informações sobre factos importantes; utilizar documento justificativo obtido através de informações inexatas ou | Artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro |

| <u>TIPO LEGAL</u> | <u>CONDUTA</u> | <u>ENQUADRAMENTO NORMATIVO</u> |
|---|---|---|
| | incompletas; de modo a vir a obter um subsídio ou subvenção. | |
| <u>Fraude na obtenção de crédito</u> | <p>Quando o funcionário apresente proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições de crédito, contendo:</p> <p>a) Informações escritas inexatas ou incompletas destinadas a acreditá-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido de crédito;</p> <p>b) Documentação, relativa à situação económica, inexata ou incompleta, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens;</p> <p>c) A ocultação de deteriorações da situação económica entretanto verificadas em relação à situação descrita aquando</p> | <p>Artigo 38.º do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro</p> |

| <u>TIPO LEGAL</u> | <u>CONDUTA</u> | <u>ENQUADRAMENTO NORMATIVO</u> |
|---|---|--|
| | do pedido de crédito e que sejam importantes para a decisão sobre o mesmo. | |
| <u>Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado</u> | Quando o funcionário utilize prestações obtidas a título de subvenção ou subsídio, prestação obtida a título de crédito bonificado, para fins diferentes daqueles a que legalmente se destinam. | Artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro |

Artigo 30.º - Conceito de Funcionário

Para efeitos das normas penais relativas a crimes praticados por funcionário, especifica-se que, nos termos do art. 386.º do Código Penal, se consideram como funcionário os seguintes:

- 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;
- h. Quem desempenhe ou participe no desempenho de funções públicas em associação pública;
- i. 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;
- j. Os titulares de órgão de gestão ou administração designados pelo Estado ou por outro ente público, no caso de empresas com participação igual ou minoritária de capitais públicos;
- k. Os magistrados, funcionários, agentes e equiparados de organizações de direito internacional público, independentemente da nacionalidade e residência;
- l. Os funcionários nacionais de outros Estados;

- m. Todos os que exerçam funções idênticas às descritas no n.º 1 no âmbito de qualquer organização internacional de direito público de que Portugal seja membro;
- n. Os magistrados e funcionários de tribunais internacionais, desde que Portugal tenha declarado aceitar a competência desses tribunais;
- o. Todos os que exerçam funções no âmbito de procedimentos de resolução extrajudicial de conflitos, independentemente da nacionalidade e residência; e
- p. Os jurados e árbitros nacionais de outros Estados

Nos termos e para efeitos do disposto na Lei n.º 34/87 de 16 de julho (crimes de responsabilidade dos titulares de cargos políticos), especifica-se que, nos termos do art. 3.º da mesma Lei, se consideram como cargo político os seguintes:

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

Artigo 31.º - Denúncias

1. A denúncia de condutas suscetíveis de integrar a prática de atos de corrupção ou infrações conexas praticadas na MUSEUS E MONUMENTOS DE PORTUGAL, E.P.E. ou através da mesma, deve ser efetuada através do canal de denúncia interno, de acordo com o Regulamento do canal de denúncia, em anexo ao presente Código.
2. Os demais atos de que os Colaboradores tenham conhecimento que excedam o âmbito do canal de denúncia interna, mas que consubstanciem a prática de violação de regras legais ou regras estabelecidas no presente Código de Conduta, deverão ser denunciados ao respetivo superior hierárquico., de forma a prevenir ou impedir qualquer prática antiética ou contrária à lei.

VI – INCUMPRIMENTO

Artigo 32.º - Incumprimento do Código de Conduta

1. A atuação dos Colaboradores em violação dos princípios e normas que integram o presente Código de Conduta pode, verificados que sejam os respetivos pressupostos legais, dar origem a responsabilidade disciplinar e criminal.
2. A infração dos deveres previstos no presente Código de Conduta e dos deveres do trabalhador previstos no art.º 128 do Código de Trabalho, poderá determinar a aplicação pela MUSEUS E MONUMENTOS DE PORTUGAL, E.P.E. no exercício do poder disciplinar e ao abrigo do disposto no artigo 180.º e 181.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, consoante a gravidade da violação, o grau de culpa do infrator e as consequências do ato, das seguintes sanções disciplinares:
 - a) Repreensão escrita;
 - b) Multa;
 - c) Suspensão;
 - d) Despedimento disciplinar ou demissão;

3. Relativamente à responsabilidade criminal, e de acordo com o estabelecido nos tipos legais acima elencados, podem ser aplicadas as seguintes sanções criminais:
 - a) Pena de multa;
 - b) Prisão.
4. Por cada infração às regras estabelecidas no presente Código será elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar, nomeadamente no âmbito do sistema de controlo interno implementado na MUSEUS E MONUMENTOS DE PORTUGAL, E.P.E.

VII – PROCEDIMENTOS

Artigo 33.º - Acompanhamento

O Código de Conduta é objeto de acompanhamento pelo Responsável pelo Cumprimento Normativo, a quem incumbe garantir e controlar a respetiva adoção e implementação.

Artigo 34.º - Formação

1. A MUSEUS E MONUMENTOS DE PORTUGAL, E.P.E. adota as medidas necessárias para garantir que o seu Código de Conduta e os seus normativos internos são do conhecimento de todos.
2. A MUSEUS E MONUMENTOS DE PORTUGAL, E.P.E., assegura a realização de um programa de formação interna a todos os seus Colaboradores, de modo que as regras e procedimentos de prevenção da corrupção e infrações conexas implementados, assim como as demais regras de conduta estabelecidas no presente código e políticas internas, pelas quais deverão pautar os seus comportamentos, sejam do seu devido conhecimento.

3. A formação ministrada será realizada com uma frequência anual adaptada às funções desempenhadas pelos Colaboradores, tendo em conta as funções exercidas e conseqüentemente a diferente exposição aos riscos identificados.

Artigo 35.º - Publicidade

O Código de Conduta e respetivo anexo são divulgados na página de internet oficial da MUSEUS E MONUMENTOS DE PORTUGAL, E.P.E. acessível em <https://www.museusemonumentos.pt/pt> e arquivados na base documental interna.

Artigo 36.º - Revisão

1. O Código de Conduta é revisto a cada três anos.
2. O Código de Conduta será revisto extraordinariamente sempre que ocorra alteração na estrutura da empresa, da legislação aplicável ou em virtude da implementação de ações de melhoria que justifiquem a revisão das regras nele previstas.

VIII – ANEXOS

Em anexo ao presente Código de Conduta e dele fazendo parte integrante consta o seguinte documento:

- Anexo I – Declaração de inexistência de conflitos de interesses.
- Anexo II – Regulamento do Canal de Denúncia Interna.

DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES

DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES

[NOME], na qualidade de [MEMBRO DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO/ DIRIGENTE/TRABALHADOR], a desempenhar funções na MUSEUS E MONUMENTOS DE PORTUGAL, E.P.E., declara, sob compromisso de honra, que, na presente data, relativamente ao procedimento [REFERÊNCIA], respeitante a [CONTRATAÇÃO PÚBLICA/CONCESSÃO DE SUBSÍDIOS, SUBVENÇÕES OU BENEFÍCIOS/LICENCIAMENTOS URBANÍSTICOS, AMBIENTAIS, COMERCIAIS E INDUSTRIAIS/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, isto é, em situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão, nos termos dos artigos 69.º e 73.º do Código do Procedimento Administrativo e do artigo 24.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

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.

[DATA]

[ASSINATURA]

REGULAMENTO DO CANAL DE DENÚNCIA INTERNA

Índice

| | |
|-------------------------------------|---|
| A. Introdução..... | 3 |
| B. Denunciantes | 3 |
| C. Infrações | 4 |
| D. Canal de Denúncia | 6 |
| E. Procedimento..... | 6 |
| F. Confidencialidade..... | 7 |
| G. Proteção de dados pessoais | 8 |
| H. Arquivo..... | 8 |
| I. Proteção de Denunciantes | 8 |

A. Introdução

O presente regulamento define os procedimentos e regras a adotar em matéria de comunicação, receção, seguimento e arquivo de denúncias de infrações praticadas na MUSEUS E MONUMENTOS DE PORTUGAL, E.P.E., ou através da mesma.

Os procedimentos descritos no presente regulamento alinham as práticas da MUSEUS E MONUMENTOS DE PORTUGAL, E.P.E. com o Regime Geral de Proteção dos Denunciantes, previsto pela Lei n.º 93/2021 de 20 de dezembro, assegurando uma proteção eficaz dos denunciantes.

O canal de denúncia interna permite a apresentação e o seguimento seguros de denúncias, garantindo a exaustividade, integridade e conservação das mesmas, a confidencialidade da identidade do denunciante ou o anonimato do denunciante, e a confidencialidade da identidade de terceiros mencionados na denúncia.

A MUSEUS E MONUMENTOS DE PORTUGAL, E.P.E. é uma organização responsável que se rege por elevados padrões éticos, entendendo que a denúncia de eventuais infrações praticadas na empresa ou através da mesma se afigura essencial ao seu sucesso e reputação.

B. Denunciantes

Têm legitimidade para recorrer ao canal de denúncia interna da MUSEUS E MONUMENTOS DE PORTUGAL, E.P.E., enquanto “**Denunciantes**”:

- Trabalhadores;
- Prestadores de serviços, contratantes, subcontratantes, fornecedores e quaisquer pessoas que atuem sob sua supervisão ou direção;

- Titulares de participações sociais e as pessoas pertencentes a órgãos de administração ou de gestão ou a órgãos fiscais ou de supervisão de pessoas coletivas, incluindo membros não executivos; e
- Voluntários e estagiários.

C. Infrações

Consideram-se “**infrações**” suscetíveis de serem denunciadas através do canal de denúncia implementado todos os atos ou omissões, contrários à lei, referentes aos domínios de:

- Contratação pública;
- Serviços, produtos e mercados financeiros e prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo;
- Segurança e conformidade dos produtos;
- Segurança dos transportes;
- Proteção do ambiente;
- Proteção contra radiações e segurança nuclear;
- Segurança dos alimentos para consumo humano e animal;
- Saúde animal e bem-estar animal;
- Saúde pública;
- Defesa do consumidor;
- Proteção da privacidade e dos dados pessoais e segurança da rede e dos sistemas de informação;
- Fraude e quaisquer outras atividades ilegais lesivas dos interesses financeiros;
- Regras do mercado interno, incluindo as regras de concorrência e auxílios estatais, bem como as regras de fiscalidade societária;
- Casos de criminalidade violenta, especialmente violenta e altamente organizada; e

- Casos de criminalidade organizada e económico-financeira (crimes de corrupção, recebimento indevido de vantagem, participação económica em negócio, peculato, tráfico de influência, branqueamento de capitais).

As denúncias que excedam este âmbito não estão abrangidas pela proteção prevista no Regime Geral de Proteção dos Denunciantes, previsto pela Lei n.º 93/2021 de 20 de dezembro, nem seguem os procedimentos legalmente estabelecidos para efeitos de receção e seguimento das denúncias.

As denúncias apresentadas através do canal de denúncia interna, poderão incluir as matérias referentes às matérias elencadas supra, já cometidas, que estejam a ser praticadas ou cuja prática se possa razoavelmente prever, bem como tentativas de ocultação de tais infrações.

A denúncia de uma infração pode ter por fundamento informações obtidas numa relação profissional entretanto cessada, bem como durante o processo de recrutamento ou durante outra fase de negociação pré-contratual de uma relação profissional constituída ou não.

No momento da submissão de uma denúncia, o denunciante deverá ter em conta o seguinte:

- Qual a factualidade denunciada (descrição dos factos objeto da denúncia);
- Momento(s) de ocorrência dos factos (indicação sobre se os factos já ocorreram, se estão a ocorrer, ou se irão ainda irão ocorrer, e, em qualquer circunstância, em que datas e horas);
- Quem está envolvido nos factos (indicação da(s) identidade(s) e funções / cargos das pessoas envolvidas por suspeição ou autoria);
- Em que unidade(s) orgânica(s) ocorreram, estão a ocorrer ou irão ocorrer os factos;

- Como teve conhecimento dos factos (indicação sobre se os testemunhou - viu ou ouviu - ou se lhe foram relatados por terceiros. Neste caso, deve indicar quem seja(m) essa(s) pessoa(s) e como ou onde possa(m) ser contactada(s));
- Quem mais conhece os factos (indicação da(s) identidade(s) e funções / cargos dessas pessoas);
- Onde podem ser colhidos elementos probatórios dos factos denunciados (indicação da localização de documentos e/ou outros elementos que comprovem os factos denunciados, se existirem);
- Anexação de ficheiros com elementos probatórios ou indiciários dos factos que denuncia, se existentes.

D. Canal de Denúncia

As denúncias deverão ser submetidas através do canal de denúncia interna. O seguimento das denúncias será operado internamente pelos **responsáveis do canal de denúncia**, designados para o efeito pela MUSEUS E MONUMENTOS DE PORTUGAL, E.P.E.

O canal de denúncias interna da MUSEUS E MONUMENTOS DE PORTUGAL, E.P.E. admite a apresentação de denúncias por escrito, devendo a denúncia apresentada por via eletrónica, através do acesso ao link: <https://canaldenuncias.museusemonumentos.pt>

Caso sejam reportados factos que envolvam a participação de um dos responsáveis como suspeito da prática de uma infração, o processo de investigação dos factos denunciados na denúncia será conduzido de forma imparcial, sem a participação do suspeito, garantindo, no entanto, o seu direito ao contraditório, que poderá exercer no momento oportuno.

E. Procedimento

Após a apresentação da denúncia, a MUSEUS E MONUMENTOS DE PORTUGAL, E.P.E. dispõe do prazo de 7 dias para proceder à notificação ao Denunciante da sua receção, desde que este tenha identificado na denúncia, pelo menos, um contacto (endereço de e-mail ou morada). Em caso de denúncia anónima sem a indicação de qualquer contacto para efeitos de notificação, não serão realizadas as mencionadas comunicações.

A MUSEUS E MONUMENTOS DE PORTUGAL, E.P.E. é responsável pelo seguimento da denúncia, praticando todos os atos internos que se revelarem adequados à verificação do alegado na denúncia e, se for caso disso, à cessação da infração denunciada, através da abertura de um inquérito interno ou da comunicação à autoridade competente (Ministério Público, órgão de polícia criminal, autarquias locais, entre outros) para investigação da factualidade denunciada.

A MUSEUS E MONUMENTOS DE PORTUGAL, E.P.E. comunica ao Denunciante, de forma fundamentada, e no prazo de 3 meses a contar da receção da denúncia, as medidas previstas e adotadas para o seu seguimento.

O Denunciante pode requerer, a qualquer momento, que lhe seja dado conhecimento do resultado da análise efetuada à denúncia, no prazo de 15 dias após a conclusão do processo.

Em todo o procedimento será sempre garantida a exaustividade, integridade e conservação da denúncia, a confidencialidade da identidade ou o anonimato dos denunciantes e a confidencialidade da identidade de terceiros mencionados na denúncia, sendo igualmente impedido o acesso à informação ou investigação por pessoas não autorizadas.

F. Confidencialidade

No decurso de todo o procedimento será sempre assegurada a confidencialidade e o acesso restrito aos dados relativos à identidade do denunciante, bem como as informações que, direta ou indiretamente, permitam deduzir a sua identidade.

A identidade do denunciante só será divulgada em decorrência de obrigação legal ou decisão judicial.

A divulgação da informação pela MUSEUS E MONUMENTOS DE PORTUGAL, E.P.E. será precedida de comunicação escrita ao denunciante que tenha identificado um meio de contacto, a indicar os ponderosos motivos da divulgação dos dados confidenciais em causa, exceto se a prestação dessa informação comprometer as investigações ou processos judiciais relacionados.

G. Proteção de dados pessoais

Todas as comunicações serão tratadas de forma independente e confidencial, garantindo a proteção dos dados pessoais do denunciante.

O tratamento de dados pessoais recolhidos no âmbito do canal de denuncia interna é realizado ao abrigo do disposto no Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, o qual estipula as regras relativas ao tratamento de dados pessoais para efeitos de prevenção, deteção, investigação ou repressão de infrações penais ou de execução de sanções penais.

Todos os dados recolhidos serão tratados exclusivamente no âmbito do tratamento da denúncia, não se conservando os dados pessoais que não se afigurem relevantes para a tramitação desta.

H. Arquivo

A MUSEUS E MONUMENTOS DE PORTUGAL, E.P.E. procede ao registo de todas as denúncias, atribuindo a cada denúncia o respetivo número, seguindo uma ordem sequencial, indicando a respetiva data de receção, de análise e de emissão do respetivo relatório e classificando-a de acordo com o estado do processo em que se encontrar (pendente ou encerrada).

Será pela empresa mantido um registo atualizado das denúncias recebidas e o respetivo arquivo, por um período de 5 anos e, independentemente desse prazo, durante a pendência de processos judiciais ou administrativos relacionados com a denúncia.

I. Proteção dos Denunciantes

A decisão de denúncia deve ser tomada de forma consciente, ponderada e honesta, e pressupõe a boa-fé do Denunciante.

É apenas assegurada a proteção ao Denunciante que reporta, de boa-fé, e tendo fundamento sério para crer que as informações denunciadas são, no momento da apresentação da denúncia, verdadeiras.

É igualmente assegurada a proteção de:

- Pessoa singular que auxilie o denunciante no procedimento de denúncia e cujo auxílio deva ser confidencial, incluindo representantes sindicais ou representantes dos trabalhadores;
- Terceiro que esteja ligado ao denunciante, designadamente colega de trabalho ou familiar, e possa ser alvo de retaliação num contexto profissional; e
- Pessoas coletivas ou entidades equiparadas que sejam detidas ou controladas pelo denunciante, para as quais o denunciante trabalhe ou com as quais esteja de alguma forma ligado num contexto profissional.

De salientar que aquele que realiza, de forma intencional, uma denúncia falsa ou simula indícios ou evidências para ser iniciada uma investigação interna, especialmente com o intuito de prejudicar alguém, atua de má-fé. Em virtude de tal atuação o denunciante não beneficia da proteção legal prevista no Regime Geral de Proteção dos Denunciantes, previsto pela Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, podendo ser responsabilizado disciplinar, penal e civilmente pela sua conduta.

A empresa assegura a proteção dos denunciantes, consagrando medidas que, se violadas, poderão, além da responsabilidade prevista na lei, conduzir à sua responsabilização civil e obrigação de indemnização pelos danos causados.

Todas as formas de retaliação são proibidas, sejam elas evidentes ou subtis, como sanções, atos de perseguição ou discriminação, direta ou indireta. Desta maneira, com o objetivo de auxiliar na compreensão e identificação de situações que possam representar retaliação, são apresentados alguns exemplos de atos que, se ocorridos no prazo de dois anos a contar da apresentação da denúncia, poderão configurar a prática de atos de retaliação:

- a) Alterações das condições de trabalho, tais como funções, horário, local de trabalho ou retribuição, não promoção do trabalhador ou incumprimento de deveres laborais;
- b) Suspensão de contrato de trabalho;
- c) Avaliação negativa de desempenho ou referência negativa para fins de emprego;
- d) Não conversão de um contrato de trabalho a termo num contrato sem termo, sempre que o trabalhador tivesse expectativas legítimas nessa conversão;
- e) Não renovação de um contrato de trabalho a termo;
- f) Despedimento;

- g) Inclusão numa lista, com base em acordo à escala setorial, que possa levar à impossibilidade de, no futuro, o denunciante encontrar emprego no setor ou indústria em causa; e
- h) Resolução de contrato de fornecimento ou de prestação de serviços.
- i) A sanção disciplinar aplicada ao denunciante ou por um colega de trabalho do denunciante que o auxilie no procedimento de denúncia até dois anos após a mesma ou da sua divulgação pública presume-se abusiva.