

Código de Conduta dos Dirigentes e Trabalhadores do IMT, I.P.



junho de 2022

FICHA TÉCNICA

**Título: Código de Conduta dos Dirigentes e Trabalhadores do IMT, I.P.
3.ª revisão**

Edição: Ano de 2022

Editor: Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I.P. (IMT, I.P.)

Av. Elias Garcia, 103
1050-098 Lisboa
Tel.: 210 488 488
www.imt-ip.pt

Coordenação: Gabinete de Auditoria Interna

Data de Edição: 15/06/2022

Nota Introdutória

O Instituto da Mobilidade e dos Transportes (IMT, I.P.) é um instituto público integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa e financeira e de património próprio.

É um organismo central com jurisdição sobre todo o território nacional, tem sede em Lisboa, dispõe de serviços desconcentrados, e prossegue atribuições dos Ministérios das Infraestruturas e da Habitação, da Administração Interna, da Economia e do Mar e do Ambiente e Ação Climática, sob superintendência e tutela do Ministro das Infraestruturas e da Habitação.

O presente Código de Conduta integra o programa de cumprimento normativo e estabelece o conjunto de princípios, valores e regras de atuação de todos os dirigentes e trabalhadores em matéria de ética profissional, tendo em consideração as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e os riscos de exposição da entidade a estes crimes.

Esta terceira revisão tem por objetivo adaptar o Código de Ética e de Conduta dos Trabalhadores do IMT, I.P., aprovado em janeiro de 2020, às disposições constantes do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção e estabelece o regime geral de prevenção da corrupção (RGPC).

Lisboa, 15 de junho de 2022

O Conselho Diretivo



Eduardo Elisio Silva Peralta Feio
Presidente



Maria da Luz Rodrigues António
Vogal



Pedro Miguel Guerreiro Silva
Vogal

Enquadramento

O presente Código estabelece um conjunto de princípios e normas comportamentais que devem reger a atuação dos dirigentes e trabalhadores do IMT, I.P. na prossecução da missão e atribuições consagradas no Decreto-Lei n.º 77/2014, de 14 de maio, que aprova a orgânica do Instituto da Mobilidade e dos Transportes.

A elaboração do documento assenta num conjunto de instrumentos normativos internacionais e nacionais de que se dá breve nota.

Com efeito, nos termos da Resolução da Assembleia da República n.º 47/2007, de 21 de setembro, que aprovou a **Convenção contra a Corrupção**, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 31 de outubro de 2003, os organismos públicos devem *“promover programas de educação e de formação que lhes permitam satisfazer os requisitos para o correto, digno e adequado desempenho de funções públicas e os dotem de uma formação especializada e adequada que vise uma maior consciencialização, por parte dos mesmos, dos riscos de corrupção inerentes ao desempenho das suas funções. Esses programas podem fazer referência a códigos ou normas de conduta aplicáveis.”*

Recomenda ainda o artigo 8.º da referida Convenção que os Estados e os organismos envidem esforços para *“aplicar, no quadro dos seus próprios sistemas institucionais e jurídicos, códigos ou normas de conduta para o correto, digno e adequado desempenho de funções públicas.”*

Nos termos do n.º 1 do artigo 266.º da **Constituição da República Portuguesa**, a Administração Pública deve agir no respeito do interesse geral, pelo que o primado do interesse público atribui aos seus trabalhadores um conjunto de princípios e deveres, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

Por outro lado, a **Carta Ética da Administração Pública** e outros instrumentos do foro jurídico e administrativo consignam deveres dos funcionários da Administração Pública, designadamente: serviço público; integridade; justiça e imparcialidade; igualdade; proporcionalidade; colaboração e boa-fé; informação e qualidade; lealdade; integridade; competência e responsabilidade.

O **Código do Procedimento Administrativo (CPA)**, aprovado pelo D.L. n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na redação que lhe é conferida pela Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro, e a **Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)** aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual conferida pela Lei n.º 2/2020, de 31 de março, incorporaram os deveres acima indicados.

Todavia, manteve-se pertinente a recomendação, de 7 de novembro de 2012, relativa a conflitos de interesse, do **Conselho de Prevenção da Corrupção**, de implementar Códigos de Conduta que tornem mais claro o comportamento esperado dos trabalhadores, podendo assim contribuir para prevenir eventuais situações de fraude e corrupção, reduzir os danos com elas relacionados e

desenvolver um ambiente de confiança, propício à prossecução, com qualidade, eficácia e eficiência, da missão das instituições que compõem a Administração Pública.

Com efeito, o Conselho de Prevenção da Corrupção, no Guião de boas práticas para a prevenção e o combate à corrupção na Administração Pública, divulgado na sua página oficial na Internet, recomenda que todas as entidades públicas deverão *"promover uma cultura organizacional que evite a corrupção, nomeadamente através da adoção de códigos de conduta com responsabilização ética de todos os colaboradores"*, pois *"existem vários fatores que podem gerar situações de risco de corrupção"*, entre outros *"a ética e conduta das instituições e dos trabalhadores"*.

Assim, *"o combate à corrupção deverá ser feito com a adoção de posturas ativas, tais como a instituição de políticas e elaboração de programas e planos realistas de combate à corrupção, bem como de normas ou códigos de conduta de funcionários públicos e de titulares de cargos políticos que garantam um exercício ético das funções públicas adequado à prossecução do interesse público"*.

Posteriormente, foi aprovado o Código de Conduta do XXII Governo Constitucional, publicado em anexo à Resolução do Conselho de Ministros n.º 184/2019, de 3 de dezembro.

De igual modo, o **Tribunal de Contas da União Europeia**, cujas atividades contribuem para o aperfeiçoamento da ação dos Estados Membros da União Europeia, por meio do controlo externo da Administração Pública e da defesa da efetiva e regular gestão dos recursos públicos, defende que o reconhecimento público dos princípios e valores éticos veiculados por um Código de Conduta, que mais não é que a formalização dos compromissos éticos da organização, contribui para o cumprimento dos objetivos organizacionais. É também reconhecido que a ética de uma organização é, essencialmente, reflexo da conduta dos seus trabalhadores, os quais devem seguir um conjunto de princípios e normas, consubstanciados num padrão de comportamento irrepreensível.

Para além dos benefícios internos, deve também ser relevada a influência positiva sobre o ambiente externo que, segundo aquela entidade, deriva de comportamentos eticamente responsáveis, uma vez que os interlocutores externos, nomeadamente clientes e fornecedores, adotam mais facilmente a mesma postura ética.

Em 18 de março de 2021, o XXII Governo Constitucional aprovou a versão final da **Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024** (Estratégia), nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 6 de abril, inscrevendo como prioritários o combate à corrupção e à fraude, atendendo a que estes fenómenos minam a confiança dos cidadãos nas suas instituições democráticas e, propondo a criação de um regime geral de prevenção da corrupção.

De acordo com o documento, considera-se fundamental para uma boa estratégia de combate à corrupção atuar a montante do fenómeno, prevenindo a existência de contextos geradores de práticas corruptivas.

Na sequência da aprovação da Estratégia, foi publicado o **Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro**, que cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção e estabelece o regime geral de prevenção da corrupção, retirando do domínio da *soft law* a implementação de instrumentos como os programas de cumprimento normativo, os quais deverão incluir códigos de ética e de conduta, entre outros.

Este diploma prevê sanções, nomeadamente contraordenacionais, aplicáveis ao setor público, em caso de não adoção ou adoção deficiente ou incompleta de programas de cumprimento normativo.

Deste modo, o IMT, I.P. desencadeou o processo de revisão do seu Código de Ética e de Conduta, datado de janeiro de 2020, pretendendo harmonizar as disposições anteriormente definidas com as normas estabelecidas pelo referido Decreto-Lei, bem como introduzir disposições adicionais.

Por conseguinte, no novo Código são identificadas as sanções disciplinares que, nos termos da lei, podem ser aplicadas em caso de incumprimento das regras nele contidas e as sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas.

Ademais, foi incluída disposição relativa à elaboração de relatório por cada infração ao Código.

O presente Código aplica-se a todos os dirigentes e trabalhadores do IMT, I.P., promovendo o aprofundamento de uma cultura ética e de um sentido de serviço público, conjugado com práticas institucionais em matéria de transparência e integridade.

Capítulo I

Âmbito de aplicação

Artigo 1.º

Âmbito

O presente código de conduta aplica-se a todos os dirigentes e trabalhadores do Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I.P. (IMT, I.P), independentemente do seu regime de contratação, nas suas relações com cidadãos, empresas e demais entidades públicas ou privadas, nacionais ou internacionais, que se relacionem com o IMT, I.P.

Capítulo II

Princípios e valores éticos

Artigo 2.º

Princípios éticos gerais

No desempenho das suas funções profissionais, tendo em consideração a missão e as atribuições do IMT, I.P., os dirigentes e trabalhadores devem agir respeitando os princípios enunciados na Carta Ética – Dez Princípios Éticos da Administração Pública, designadamente os princípios do serviço público, da legalidade, da justiça e da imparcialidade, da igualdade, da proporcionalidade, da colaboração e da boa-fé, da informação e da qualidade, da lealdade, da integridade, e da competência e responsabilidade, bem como outros adiante especificados.

Artigo 3.º

Princípio do compromisso com o interesse público

Em concretização do princípio do compromisso com o interesse público, os dirigentes e trabalhadores devem:

- a) Exercer as suas competências técnicas para fins subordinados ao interesse público, devendo procurar que as medidas que propõem ou adotam sejam adequadas à sua prossecução;
- b) Exercer as suas funções de forma rigorosa e diligente, contribuindo para a qualidade do serviço prestado aos diversos interlocutores;
- c) Cumprir de forma zelosa as tarefas que lhes são atribuídas, procurando que o resultado da sua atividade corresponda com eficácia e eficiência ao pretendido;
- b) Contribuir para a defesa e promoção da credibilidade do IMT, I.P., adotando um comportamento profissional e uma conduta pessoal compatíveis com as expectativas inerentes às suas funções.

Artigo 4.º

Princípio do respeito e da equidade

Em concretização do princípio do respeito e da equidade, os dirigentes e trabalhadores devem:

- a) Pautar as relações entre si, e com os demais interlocutores, por respeito mútuo, urbanidade e confiança;
- b) Não discriminar ninguém em função da sua ascendência, género, identidade, etnia, nacionalidade ou naturalidade, religião, convicções políticas ou ideológicas, profissão ou grau académico, situação económica, condição social ou orientação sexual;
- c) O disposto na alínea anterior aplica-se sem prejuízo do direito ao atendimento prioritário para as situações previstas na lei.

Artigo 5.º

Princípio da partilha de conhecimento e reserva

Em concretização do princípio da partilha de conhecimento e reserva, os dirigentes e trabalhadores devem:

- a) Prestar informações de forma rigorosa e completa, utilizando uma linguagem clara, sintética e objetiva;
- b) Partilhar conhecimento entre si e com interlocutores externos, adotando uma conduta cautelosa, respeitando o dever de confidencialidade e os limites de sigilo e de reserva legalmente estabelecidos.

Artigo 6.º

Princípio da melhoria contínua

Em concretização do princípio da melhoria contínua, os dirigentes e trabalhadores devem:

- a) Aceitar críticas e sugestões, encarando-as como forma de melhoria contínua do seu trabalho e da qualidade do serviço prestado pelo IMT, I.P.;
- b) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional, procurando informar-se, atualizar-se e obter a formação indispensável à melhoria da execução das tarefas que lhe forem atribuídas, sem prejuízo da responsabilidade institucional de promover e incentivar a formação contínua dos seus recursos humanos.

Capítulo III

Conflitos de interesses, impedimentos e incompatibilidades

Artigo 7.º

Definição de conflito de interesses

Um conflito de interesses real envolve um conflito entre os deveres públicos e os interesses privados de um funcionário ou trabalhador da Administração Pública, em que o funcionário tenha interesses da sua esfera pessoal que possam influenciar indevidamente o exercício das suas funções e responsabilidades oficiais.

Pode dizer-se que existe um conflito de interesses aparente quando parece que os interesses privados de um funcionário ou trabalhador da Administração Pública podem influenciar indevidamente o exercício das suas funções, mas tal não acontece na realidade.

Surge um conflito de interesses potencial quando um funcionário ou trabalhador da Administração Pública tem interesses privados que podem gerar um conflito de interesses se o trabalhador tiver de assumir responsabilidades oficiais incompatíveis no futuro.

Artigo 8.º

Prevenção de conflitos de interesses

1. No exercício das suas funções, os dirigentes e trabalhadores observam e respeitam a prevalência do interesse público sobre interesses pessoais e evitam situações em que o conflito desses interesses possa, com razoabilidade, causar dúvidas sobre a imparcialidade da sua conduta.
2. O dirigente ou trabalhador que no exercício da sua atividade intervenha em procedimento administrativo, ou ato, ou contrato de direito público ou privado que configure um caso de conflito de interesses, deve declarar o seu impedimento ao superior hierárquico ou ao Conselho Diretivo, devendo especificar-se as circunstâncias de facto que constituem a sua causa.
3. Em simultâneo, os dirigentes e trabalhadores devem suspender a sua atividade no procedimento, ato ou contrato até à arguição do impedimento, salvo determinação em contrário de quem tenha o poder de proceder à respetiva substituição.
4. As situações que configuram casos de impedimentos estão previstas no artigo 69.º do Código do Procedimento Administrativo, entre as quais se salientam as que dizem respeito, direta ou indiretamente, ao próprio ou a pessoa com quem esteja ligado por laços de parentesco (em linha reta ou até ao segundo grau da linha colateral) ou afinidade.
5. Consideram-se igualmente passíveis de colocar em causa a imparcialidade da conduta, as situações nas quais seja parte interessada entidade ou organização com a qual os dirigentes e trabalhadores colaborem ou tenham colaborado nos últimos três anos, ainda que em regime de voluntariado ou de trabalho não remunerado.

Artigo 9.º

Acumulação com outras funções públicas ou privadas

1. Tal como estabelecido no artigo 20.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), as funções públicas são, em regra, exercidas em regime de exclusividade.
2. Atento o disposto no artigo 21.º da LTFP, o exercício de funções públicas pode ser excecionalmente acumulado com outras funções públicas não remuneradas, desde que a acumulação revista manifesto interesse público.
 - 2.1 No caso de funções públicas remuneradas, a acumulação deverá revestir manifesto interesse público e, cumulativamente, enquadrar-se nas situações previstas no referido artigo da LTFP.
3. Conforme estipulado no artigo 22.º do mencionado diploma, o exercício de funções públicas não pode ser acumulado com funções ou atividades privadas, exercidas em regime de trabalho autónomo ou subordinado, com ou sem remuneração, concorrentes, similares ou conflituantes com as funções públicas, entendendo-se como atividades concorrentes, similares ou conflituantes, as atividades privadas que, tendo conteúdo idêntico ao das funções públicas desempenhadas, sejam desenvolvidas de forma permanente ou habitual e se dirijam ao mesmo círculo de destinatários.
 - 3.1 No exercício das funções ou atividades privadas autorizadas, os trabalhadores da Administração Pública não devem praticar quaisquer atos contrários aos interesses do serviço a que pertencem ou com eles conflituantes, determinando-se a revogação da autorização para acumulação de funções em caso de violação desta disposição legal, constituindo ainda infração disciplinar grave.
4. O exercício de funções públicas pode excecionalmente ser acumulado com funções ou atividades privadas nos termos do número 3 do artigo 22.º da referida Lei.
5. A acumulação de funções depende de autorização prévia do Conselho Diretivo, de acordo com o artigo 23.º da LTFP.

Artigo 10.º

Acumulação com atividades docentes e de investigação

Conforme estipulado no número 2 do artigo 21.º da LTFP, o exercício de funções públicas remuneradas pode ser acumulado com atividades docentes ou de investigação desde que não se sobreponha em mais de um quarto ao horário inerente à função principal, sem prejuízo da duração semanal do trabalho.

Capítulo IV

Relações institucionais, Relações Internas, Externas e comunicação

Artigo 11.º

Relações institucionais

1. Sempre que seja possível prever com antecedência a realização de contactos formais ou informais com outras entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, bem como a sua natureza e objetivo, os dirigentes e trabalhadores devem procurar refletir as orientações definidas pelo Conselho Diretivo.

Artigo 12.º

Interações profissionais

Nas relações externas com terceiros, os dirigentes e trabalhadores devem:

- a) Adotar uma atitude de respeito mútuo, gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;
- b) Abster-se de adotar comportamentos e utilizar vocabulário que possam ser entendidos como inapropriados ou ofensivos;
- c) Atuar com isenção, equidade e objetividade.

Artigo 13.º

Relações internas

Nas suas interações profissionais e pessoais, os dirigentes e trabalhadores devem:

- a) Pautar a sua atividade profissional pelo envolvimento e participação na missão e atribuições do IMT, I.P., colaborando proativamente, partilhando conhecimento e informação, bem como cultivando o espírito de equipa, sem prejuízo da observância da estrutura hierárquica;
- b) Contribuir positivamente para a integração de colegas com menos experiência;
- c) Promover um ambiente de trabalho que propicie o bem-estar e a produtividade em geral, evitando comportamentos que possam causar perturbação ou desconforto passíveis de prejudicar o desempenho de terceiros;
- d) Adotar uma atitude de respeito mútuo, gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;
- e) Abster-se de adotar comportamentos e utilizar vocabulário que possam ser entendidos como inapropriados ou ofensivos.

Artigo 14.º

Relacionamento com a comunicação social

1. A divulgação de informação, interna ou externa, por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação social, só é permitida sob autorização e orientação do Conselho Diretivo do IMT, I.P.
2. As informações prestadas aos meios de comunicação social devem possuir carácter informativo e verdadeiro, respeitar os parâmetros culturais e éticos da comunidade e a dignidade das pessoas e, sempre que possível, contribuir para a valorização e dignificação da imagem do IMT, IP.

Artigo 15.º

Interações em redes sociais

1. No âmbito de intervenções públicas, publicações ou participação em eventos, redes sociais ou contextos similares e, independentemente da natureza pessoal ou profissional das suas contas ou perfis, os dirigentes e trabalhadores mantêm uma conduta responsável e prudente quanto a matérias que interfiram ou se repercutam na atividade e credibilidade do IMT, I.P. devendo, em especial:
 - a) Evitar publicar, comentar ou partilhar conteúdos suscetíveis de colocar em risco a reputação ou credibilidade do IMT, I.P.;
 - b) Procurar obter orientações do Conselho Diretivo na resposta a solicitações da comunicação social.
2. Constitui infração disciplinar e penal a divulgação de informação sobre o IMT, I.P. que tenha natureza confidencial ou relativas a assuntos de carácter interno de que o trabalhador 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.

Artigo 16.º

Reuniões com entidades externas

Nas reuniões com entidades externas deve ser observado o que se encontra estipulado no Procedimento para Registo e Acompanhamento de Reuniões com Entidades Externas, aprovado pelo Conselho Diretivo em 17/03/2022.

Artigo 17.º

Ofertas, Benefícios e Vantagens

1. Os dirigentes e trabalhadores abstêm-se de aceitar, direta ou indiretamente, qualquer oferta ou benefício, designadamente bens materiais, serviços, viagens, alojamento, refeições, gratificações,

recompensas, convites ou vantagens de qualquer indivíduo ou organização, em virtude do exercício das suas funções.

2. As ofertas, em contexto de representação institucional, que constituam ou possam ser interpretadas, pela sua recusa, como uma quebra de respeito interinstitucional, devem ser aceites em nome do IMT, I.P., e comunicadas e/ou entregues ao Conselho Diretivo, no prazo de cinco dias úteis, o qual mantém um registo de acesso público, incluindo a identificação do doador.

Capítulo V

Proteção dos recursos, sustentabilidade e segurança e saúde no trabalho

Artigo 18.º

Proteção dos recursos

1. Os dirigentes e trabalhadores devem proteger e conservar os recursos materiais, tecnológicos e financeiros afetos ou propriedade do IMT, I.P., abstendo-se de fazer uso de bens, serviços, instalações e equipamentos para fins pessoais, não permitindo a sua utilização abusiva por terceiros.
2. Os recursos devem ser empregues de forma proporcional e compatível com a natureza da atividade em causa, devendo os dirigentes e trabalhadores adotar medidas tendentes à limitação de custos e despesas, com vista a uma utilização eficiente dos recursos disponíveis.

Artigo 19.º

Sustentabilidade

Os dirigentes e trabalhadores devem ter uma participação ativa nas políticas de preservação do ambiente, gestão de resíduos e eficiência energética, bem como nas iniciativas de carácter social e solidário promovidas pelo IMT, I.P.

Artigo 20.º

Segurança e saúde no trabalho

Os dirigentes e trabalhadores devem contribuir ativamente para a promoção de uma cultura de segurança e saúde no IMT, I.P, designadamente colaborando com a equipa de Segurança e Saúde no Trabalho.

Capítulo VI

Dados pessoais

Artigo 21.º

Proteção de dados pessoais de pessoas singulares

1. Os dirigentes e trabalhadores devem procurar garantir que são cumpridas as disposições em matéria de proteção de dados nos termos do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, na redação dada pela Retificação n.º 00/2016, de 4 de maio.
2. O dever de proteção de dados pessoais é extensivo a parceiros e fornecedores que efetuem tratamento de dados pessoais, pelo que os trabalhadores do IMT, I.P. com funções de gestão e segurança da informação devem assegurar-se que estão garantidas as condições exigidas no referido Regulamento.
3. No que diz respeito à informação digital, devem ser salvaguardados os princípios da licitude, lealdade e transparência, do propósito limitado, da minimização dos dados, da precisão e exatidão, do limite à retenção dos dados, da segurança dos dados e da responsabilidade, conforme disposto no mencionado Regulamento.

Capítulo VII

Prevenção da corrupção, infrações conexas e sanções criminais

Artigo 22.º

Plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas

1. No âmbito da sua atividade, os dirigentes e trabalhadores devem conhecer e cumprir as disposições do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas em vigor.
2. Os dirigentes e trabalhadores devem colaborar na sua elaboração, revisão, atualização e monitorização.

Artigo 23.º

Sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas

1. O Código Penal na sua redação atual, dada pela Lei nº 94/2021, de 21 de dezembro, prevê:
 - a) No artigo 372.º o crime de recebimento indevido de vantagem, punível com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias;
 - b) Nos artigos 373.º e 374.º os crimes de corrupção passiva e ativa, puníveis com pena de prisão de um a oito anos e de um a cinco anos, respetivamente;
 - c) No artigo 375.º o crime de peculato, punível com pena de prisão de um a oito anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal;

- d) No artigo 376.º o crime de peculato de uso, punível com pena de prisão até um ano ou com pena de multa até 120 dias;
 - e) No artigo 377.º o crime de participação económica em negócio, punível com pena de prisão até cinco anos;
 - f) No artigo 379.º o crime de concussão, punível com pena de prisão até dois anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal;
 - g) No artigo 382.º o crime de abuso de poder, punível com pena de prisão até três anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal;
 - h) No artigo 369.º o crime de denegação de justiça e prevaricação, punível com pena de prisão até dois anos ou com pena de multa até 120 dias;
 - i) No artigo 335.º o crime de tráfico de influência, punível com pena de prisão de um a cinco 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, ou com pena de prisão até 3 anos, ou 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;
 - j) No artigo 368.º-A o crime de branqueamento, punível com pena de prisão de duração mínima superior a seis meses ou de duração máxima superior a cinco anos.
1. Conforme estabelecido no número 3 do artigo 7.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, por cada infração é elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar.

Capítulo VIII

Infrações e sanções disciplinares

Artigo 24.º

Incumprimento

Em caso de incumprimento das regras contidas no presente Código podem ser aplicadas sanções de índole disciplinar.

Artigo 25.º

Sanções disciplinares

1. A LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual dada pela Lei n.º 2/2020, de 31 de março, prevê:
 - a) No artigo 184.º a sanção disciplinar de repreensão escrita;
 - b) No artigo 185.º a sanção disciplinar de multa;
 - c) No artigo 186.º a sanção disciplinar de suspensão;
 - d) No artigo 187.º as sanções de despedimento disciplinar ou de demissão;
 - e) No artigo 188.º a sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço.
2. Conforme estabelecido no número 3 do artigo 7.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, por cada infração é elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar.

Capítulo IX

Disposições finais

Artigo 26.º

Dúvidas e omissões

Quaisquer dúvidas relacionadas com a interpretação do conteúdo do presente Código ou outras surgidas perante situações não previstas ou contempladas no mesmo devem ser comunicadas superiormente e encaminhadas para o Gabinete de Auditoria Interna, com vista à prestação dos esclarecimentos e à eventual atualização deste documento.

Artigo 27.º

Período de consulta e revisão

1. O presente Código foi sujeito a consulta interna.
2. Este documento é revisto a cada três anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica do IMT, I.P. que justifique a sua revisão.

Artigo 28.º

Publicitação

O presente Código é objeto de publicitação, através da *intranet* e na página oficial do IMT, I.P. na Internet, no prazo de dez dias contados desde a sua entrada em vigor.

Artigo 29.º

Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor no dia seguinte à sua aprovação pelo Conselho Diretivo do IMT, I.P.

