



CÓDIGO DE CONDUTA

Laranjeiro, 2025.02.10

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	3
Artigo 1.º - OBJETO.....	5
Artigo 2.º - ÂMBITO.....	5
Artigo 3.º - OBJETIVOS	5
Artigo 4.º - MISSÃO, VISÃO E VALORES	6
Artigo 5.º - PRINCÍPIOS	6
Artigo 6.º - RESPONSABILIDADE SOCIAL E SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL	8
Artigo 7.º - IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	8
Artigo 8.º - ASSÉDIO NO TRABALHO.....	9
Artigo 9.º - SIGILO PROFISSIONAL E PROTEÇÃO DE DADOS.....	9
NORMATIVOS DE CONDUTA	10
Artigo 10.º - NORMATIVOS	10
Artigo 11.º - RELACIONAMENTO INTERNO	10
Artigo 12.º - RELACIONAMENTO EXTERNO.....	10
Artigo 13.º - PROIBIÇÃO DE ACEITAÇÃO DE BENEFÍCIOS OU INCENTIVOS	11
Artigo 14.º - CONFLITO DE INTERESSES.....	12
Artigo 15.º - CANAL DE DENÚNCIA	13
Artigo 16.º - SISTEMA DE CONTROLO INTERNO.....	14
Artigo 17.º - INCUMPRIMENTO DO CÓDIGO / SANÇÕES DISCIPLINARES.....	15
Artigo 18.º - SANÇÕES CRIMINAIS.....	16
Artigo 19.º - PUBLICITAÇÃO	17
Artigo 20.º - ENTRADA EM VIGOR.....	17
Artigo 21.º - REVISÃO	17
ANEXOS	18
ANEXO I.....	18

INTRODUÇÃO

A TST - Transportes Sul do Tejo, S.A., (TST) exerce a sua Atividade de Transporte Rodoviário de Passageiros em todo o território nacional e no estrangeiro, em duas áreas distintas:

- Serviço público de transporte de passageiros sob a marca *Carris Metropolitana*, ao abrigo do Contrato Público nº26/2020, celebrado em 16 de dezembro de 2020 com a AML - Área Metropolitana de Lisboa, operando na Área 3, a qual abrange os concelhos de Almada, Seixal e Sesimbra, assegurando ligações a Setúbal, Barreiro, Moita e Lisboa.
- Serviço comercial, aluguer de autocarros, para o transporte regular e ocasional de passageiros.

Uma boa conduta corporativa é essencial para o desenvolvimento de elevados níveis de confiança entre as diferentes partes interessadas (*stakeholders*), contribuindo para o reforço da reputação da TST, muito valorizada pelos seus clientes e parceiros de negócio, refletindo-se muito positivamente na sustentabilidade da Empresa. Para a salvaguarda da confiança na TST e da sua reputação, é fundamental que a conduta dos seus Administradores e Colaboradores seja orientada pelo cumprimento de todas as regras legais aplicáveis em matéria de combate à corrupção e infrações conexas, bem como pela observância das demais regras, valores, princípios e práticas corretas, constantes das políticas e regulamentos internos da Empresa, que são igualmente vinculativos e garantem que a sua atividade é desenvolvida de forma ética, íntegra e transparente, particularmente nas áreas de atividade que se revelam mais sensíveis aos riscos de corrupção e de infrações conexas.

Assim, este Código de Conduta é elaborado em conformidade com o disposto no Acordo de Empresa celebrado entre a TST - Transportes Sul do Tejo, S.A., o Sindicato dos Colaboradores dos Transportes - SITRA, o Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores e a FECTRANS – Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), nº 35, de 22 de setembro de 2022, 1ª Alteração Parcial publicada no BTE nº 12, de 29 de março de 2023, e 2ª Alteração Parcial publicada no BTE nº 30, de 15 de agosto de 2024, no Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção, o qual estabelece o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC) e nas Políticas e Procedimentos vigentes na TST, designadamente:

- (i) Código de Conduta para Parceiros de Negócio
- (ii) Política Anticorrupção e Anti suborno
- (iii) Política Antifraude
- (iv) Política de Conflito de Interesses
- (v) Política de Contactos com Entidades Públicas

- (vi) Política de Distribuição e Utilização Responsável de Equipamentos de Comunicações Móveis
- (vii) Política de Utilização Responsável de viaturas de Frota Ligeira
- (viii) Política de Igualdade, Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos
- (ix) Política de Evasão Fiscal
- (x) Política Anti lavagem de Dinheiro
- (xi) Política de Prevenção de Substâncias Psicoativas
- (xii) Política de Denúncia
- (xiii) Política de Boas Práticas Concorrenciais
- (xiv) Política de Privacidade de Proteção de Dados
- (xv) Boas Práticas de Cibersegurança

Artigo 1.º

OBJETO

- 1- O presente Código de Conduta (Código), contempla os valores, os princípios, os normativos de conduta que devem pautar a atuação e o relacionamento pessoal e profissional de todos(as) os(as) Colaboradores(as) que desempenham funções na TST, salvaguardando o cumprimento dos normativos vigentes na TST, bem como as normas previstas nas Políticas e Procedimentos implementados na Empresa.
- 2- Este Código define a conduta ética e deontológica que deve ser cumprida pelos Colaboradores no exercício das suas funções.

Artigo 2.º

ÂMBITO

- 1- O presente Código aplica-se a todos os membros dos órgãos sociais da TST, aos(às) seus(suas) Colaboradores(as), estagiários(as), fornecedores, clientes, a título permanente ou ocasional, independentemente do vínculo jurídico.
- 2- Aos (às) Colaboradores(as) da TST, no momento da admissão e sempre que se verifiquem alterações ao presente Código, é solicitada a assinatura da Declaração de Conhecimento e de Compromisso, conforme Anexo 1, que atesta a tomada de conhecimento do seu conteúdo e o compromisso quanto aos princípios e critérios orientadores nele definidos.
- 3- A aplicação do presente Código e a sua observância não impede a aplicação de outros Códigos e/ou Políticas/Procedimentos vigentes na TST.

Artigo 3.º

OBJETIVOS

O Código visa:

- (i) Clarificar e harmonizar os padrões de referência no exercício da atividade e na tomada de decisões decorrentes de dilemas éticos;
- (ii) Formalizar e divulgar os valores, princípios e normas de conduta que devem pautar a atividade da TST;
- (iii) Promover uma cultura organizacional vinculada pelo cumprimento legal, em conformidade com os valores e princípios adotados, bem como assegurar a conduta ética.

Artigo 4.º

MISSÃO, VISÃO E VALORES

A atividade da TST e a conduta dos(as) seus(suas) Colaboradores(as) devem reger-se tendo em consideração a Missão, Visão e Valores da Empresa:

Missão

Assegurar a mobilidade das populações através de serviços de transporte de passageiros de forma segura, eficiente e sustentável, de acordo com a legislação e contratos em vigor.

Visão

Ser referência na definição e operacionalização de soluções de mobilidade das populações, através de profissionais formados e motivados para a satisfação das necessidades dos clientes, gerando benefício económico e social, minimizando o impacto ambiental.

Valores

Excelência: assegurar elevados padrões de qualidade, segurança e conforto, com o objetivo de proporcionar um serviço de transporte eficiente e confiável.

Sustentabilidade: desenvolver soluções de mobilidade ambientalmente responsáveis, conciliando eficiência operacional com a redução do impacto ambiental e a valorização das comunidades que servimos.

Confiança: atuar com integridade, ética, transparência e responsabilidade, promovendo relações de confiança com clientes, colaboradores e todas as partes interessadas.

Inovação: transformar desafios em oportunidades, liderando com criatividade e foco na tecnologia para oferecer um transporte público mais eficiente, moderno e conectado às necessidades do futuro.

Artigo 5.º

PRINCÍPIOS

A conduta dos(as) seus(suas) Colaboradores(as), bem como a atividade da TST devem reger-se pelos seguintes princípios:

- (i) Legalidade, pautando o seu comportamento pelo cumprimento das disposições legais,

contratuais e regulamentares, respeitando os valores éticos e obedecendo às normas de conduta em vigor na Empresa;

- (ii) Integridade, adotando um comportamento profissional pautado por elevados padrões éticos e adequado à dignidade e responsabilidade das funções exercidas com honestidade, lealdade e boa-fé;
- (iii) Imparcialidade, devendo tratar de forma imparcial todos aqueles que se relacionam com a TST, nomeadamente, fazendo uma apreciação objetiva baseada apenas nos factos relevantes em contexto decisório e adotando as soluções organizativas e procedimentais indispensáveis à preservação da isenção e à confiança nessa isenção;
- (iv) Boa administração, pautando-se por critérios de eficiência, economicidade e celeridade;
- (v) Justiça e razoabilidade, devendo tratar de forma justa todos aqueles que se relacionam com a TST, não aceitando soluções incompatíveis com os normativos legais;
- (vi) Competência, qualidade e inovação, atuando de forma tecnicamente adequada e responsável, em conformidade com as melhores práticas e procedimentos vigentes na Empresa, pautando os critérios por índices de elevada qualidade e empenho, atuando com foco na inovação, melhoria contínua e atualização profissional;
- (vii) Responsabilidade, a conduta deve ser isenta, competente, rigorosa, zelosa, eficiente e diligente no âmbito das funções atribuídas, salvaguardando os valores e a boa reputação que a TST goza no setor dos transportes;
- (viii) Confidencialidade e sigilo profissional, sobre todo o conhecimento adquirido e/ou documentação a que os Colaboradores tiverem acesso no exercício das suas funções, devem guardar sigilo, adotar parâmetros de adequação, necessidade e proporcionalidade no tratamento da informação a que acedam ou de que, por qualquer forma, tomem conhecimento e respeitar as disposições legais relativas à proteção de dados pessoais e às políticas vigentes na Empresa;
- (ix) Confiança e respeito institucional, a conduta profissional deve ser compatível com a missão, visão e os valores da TST, agindo de forma leal, solidária e cooperante, em cumprimento dos valores da igualdade e não discriminação, reforçando a confiança e a reputação da TST, promovendo uma cultura de integridade, rigor e credibilidade no trabalho desenvolvido.

Artigo 6.º

RESPONSABILIDADE SOCIAL E SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL

- 1- Na TST trabalhamos no sentido de promover ações que beneficiem a sociedade, melhorando a qualidade de vida dos colaboradores e da comunidade que servimos.
- 2- Através dos nossos serviços de mobilidade, temos por objetivo garantir a segurança, bem-estar, acessibilidade e inclusão social de todos, dispondo, para o efeito, de pessoal devidamente qualificado e formado.
- 3- Promovemos boas práticas de sustentabilidade ambiental, nomeadamente através de um sistema de gestão integrado que abrange qualidade, ambiente, segurança e saúde no trabalho.
- 4- Minimizamos o impacto ambiental negativo por meio através da eficiência energética, redução de emissões, tratamento de resíduos, economia circular e educação

Artigo 7.º

IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

- 1- A TST e os seus(suas) Colaboradores(as) não devem privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever, alguém, baseando-se em critérios como etnia, sexo, identidade de género, cultura, nacionalidade, estado civil, religião, credo, incapacidade, deficiência, orientação política ou ideológica, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.
- 2- Os (As) Colaboradores(as) TST devem atuar com cortesia, urbanidade, correção e respeito pelo direito à diferença de etnias, géneros, crenças, entre outras, defendendo a diversidade.
- 3- A TST promove o respeito mútuo e a igualdade de tratamento e de oportunidades entre todos(as) os(as) Colaboradores(as), valorizando a igualdade dentro da Empresa.
- 4- A TST promove a conciliação entre a vida pessoal e profissional dos (as) seus(suas) Colaboradores(as).
- 5- No que respeita à promoção da igualdade deve ser igualmente cumprida a Política de Igualdade, Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos.

Artigo 8.º

ASSÉDIO NO TRABALHO

- 1- A TST e os(as) seus(suas) Colaboradores(as) não podem aceitar qualquer comportamento abusivo que tenha como objetivo perturbar, constranger, afetar a dignidade, ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
- 2- Qualquer comportamento de carácter sexual, verbal, não verbal ou físico, com o objetivo ou efeito referido no número anterior deve igualmente ser rejeitado.
- 3- No que respeita à prevenção ao assédio no trabalho deve ser igualmente cumprida a Política de Igualdade, Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos.

Artigo 9.º

SIGILO PROFISSIONAL E PROTEÇÃO DE DADOS

- 1- Os (as) Colaboradores(as) da TST devem atuar com a máxima descrição e reserva em relação a factos e informações de que tenham conhecimento no exercício das suas funções.
- 2- O dever de sigilo profissional abrange qualquer informação relacionada com a TST, incluindo, nomeadamente, contratos, informação de clientes, Colaboradores(as), bases de dados, sistemas, organização e metodologias, programação informática, custos, estratégias, planos de promoção comercial.
- 3- Os(as) Colaboradores(as) da TST devem assegurar que são cumpridas as disposições legais e as orientações em matéria de proteção de dados pessoais, nomeadamente, os princípios e deveres a observar no seu tratamento e no exercício dos direitos pelos seus titulares neste âmbito.
- 4- Caso tenham conhecimento da existência de qualquer incidente que possa conduzir à violação de dados pessoais ou das regras de segurança no seu tratamento deverão reportar tal situação:
 - (xvi) ao Encarregado da Proteção de Dados (gdpr@tst.com.pt);
 - (xvii) à respetiva Chefia;
 - (xviii) ao Helpdesk (helpdesk@tst.com.pt), em todos os casos que envolvam tecnologias de informação.
- 5- Todos os Colaboradores (as) devem adotar as medidas preventivas previstas na Política de Privacidade e Proteção de Dados com o intuito de assegurar que, em caso de acesso a informação de carácter confidencial, são cumpridos os procedimentos internos estabelecidos de forma a evitar acessos ou visualizações indevidas, quer no posto de trabalho individual, quer em reuniões ou em outras situações.

NORMATIVOS DE CONDUTA

Artigo 10.º

NORMATIVOS

- 1- Os (As) Colaboradores(as) da TST devem atuar com zelo, diligência, lealdade, correção e transparência no exercício das funções que lhe estão confiadas.
- 2- Os (As) Colaboradores(as) devem orientar o seu comportamento pelo cumprimento das disposições legais, regulamentares, procedimentais e contratuais aplicáveis, bem como pelo respeito pelos valores éticos e deontológicos.

Artigo 11.º

RELACIONAMENTO INTERNO

Os(as) Colaboradores(as) da TST, no âmbito do seu relacionamento interno, devem pautar a sua atuação pela manutenção de um clima de confiança, fomentar o espírito de equipa e promover a cooperação entre as Áreas e Direções da Empresa, bem como o respeito pela estrutura hierárquica vigente, agindo com honestidade, correção e urbanidade.

Artigo 12.º

RELACIONAMENTO EXTERNO

- 1- Os (As) Colaboradores(as) da TST devem adotar um bom relacionamento com todas as pessoas com as quais interajam no exercício das suas funções, sendo diligentes e cooperantes, fornecendo as informações ou os esclarecimentos que lhe sejam solicitados, salvaguardando o dever de sigilo profissional a que estão vinculados.
- 2- A TST defende que as atividades desenvolvidas com os seus parceiros de negócio tenham por base:
 - (i) integridade, cumprindo a legislação aplicável, em particular a referente a direitos humanos, anticorrupção, proteção de dados, concorrência e a legislação ambiental
 - (ii) cumprimento, por parte dos seus parceiros de negócios, dos princípios definidos no Código de Conduta para Parceiros de Negócios
 - (iii) atuação de forma honesta, responsável e justa.
- 3- Cada Colaborador(a), prestador de serviço ou consultor(a), que em nome da TST, contacte representantes de Entidades Públicas deve estar autorizado pela Empresa a fazê-lo. A autorização

deve ser concedida por escrito, devidamente fundamentada, podendo ser evidenciada por meio de um descritivo de funções, contrato de trabalho e/ou prestação de serviços.

- 4- Os (As) Colaboradores(as) da TST devem abster-se de prestar qualquer esclarecimento ou informação, por sua iniciativa ou a pedido de entidades públicas ou privadas, incluindo órgãos de comunicação social, ou nas redes sociais, sobre matérias em que tenham tido intervenção ou que tenham conhecimento em virtude do exercício das suas funções.
- 5- Os (As) Colaboradores (as) da TST devem notificar quaisquer ligações ou interações com representantes de outras Entidades, que sejam potenciais fontes de conflitos de interesses, seguindo os procedimentos previstos na Política de Conflito de Interesses.
- 6- No que respeita ao relacionamento externo, deve ser cumprido o Código de Conduta para Parceiros de Negócio e a Política de Contactos com Entidades Públicas.

Artigo 13.º

PROIBIÇÃO DE ACEITAÇÃO DE BENEFÍCIOS OU INCENTIVOS

- 1- Os (As) Colaboradores(as) da TST não podem receber ou solicitar, para si ou para terceiros, quaisquer ofertas, benefícios, dádivas, compensações, recompensas, presentes ou vantagens, a qualquer título, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade no exercício das suas funções.
- 2- Os benefícios e incentivos a terceiros, podem ser práticas empresariais legítimas, e podem igualmente ser subornos disfarçados, ou pouco óbvios. Algumas práticas empresariais mais comuns, podem ser utilizadas de forma abusiva, entre as quais:
 - (i) Ofertas,
 - (ii) Hospitalidade,
 - (iii) Donativos de caridade,
 - (iv) Patrocínios,
 - (v) Subvenções.
- 3- Estes tipos de benefícios são admitidos, quer sejam oferecidos ou aceites pela TST, apenas quando:
 - (i) não violam qualquer lei, regulamento de conduta ético ou política que seja aplicável à TST ou à outra parte;

- (ii) não possam ser interpretados ou percebidos como uma tentativa de ganhar vantagem desleal, ou outra forma de influenciar de modo corrupto as partes envolvidas;
 - (iii) não afetem de forma negativa a reputação da TST, ou de outras partes envolvidas.
- 4- A aceitação de ofertas e hospitalidade, donativos, patrocínios e subvenções são permitidas se, estas não forem concebidas para influenciar alguma ação ou obter uma vantagem indevida.
- 5- As ofertas permitidas devem ter reduzido valor nominal, como por exemplo: Flores; Chocolates, Livros; Item promocional modesto com logótipo da Empresa (exemplo: porta-chaves, canetas), outros itens com valor inferior a 50€.
- 6- A hospitalidade (aceitação de viagens, alojamento, refeição, bebidas, entretenimento e eventos) é aceitável quando:
- (i) relacionadas com o negócio;
 - (ii) de valor razoável;
 - (iii) fornecidas de boa-fé,
 - (iv) permitidas ao abrigo da legislação;
- 7- No que respeita à prevenção de aceitação de vantagens, nomeadamente, ofertas, hospitalidade, donativos, patrocínios e subvenções, deve ser assegurado o cumprimento da Política de Anticorrupção e Anti suborno.

Artigo 14.º

CONFLITO DE INTERESSES

- 1- Os (As) Colaboradores(as) da TST devem abster-se de qualquer ação ou omissão, que possa:
- (i) ser interpretada como suscetível de beneficiar indevidamente uma terceira pessoa, singular ou coletiva;
 - (ii) suscitar dúvidas acerca da sua independência no exercício das funções e da imparcialidade da sua conduta;
 - (iii) colocar em causa a imagem ou reputação da TST.
- 2- Um conflito de interesses existe sempre que um interesse pessoal colide com os interesses da Empresa. Nesta situação, a atuação do(s) Colaborador(es) pode ser comprometida, dificultada e percecionada de forma inadequada, não se assegurando os melhores interesses da TST.

- 3- Os (As) Colaboradores(as) da TST devem renunciar a quaisquer atos suscetíveis de configurar uma situação de risco potencial de conflito de interesses, nas quais exista, ou venha a existir, um interesse pessoal que possa influenciar ou comprometer, ou aparentar influenciar ou comprometer, direta ou indiretamente, o desempenho imparcial e competente das suas funções.
- 4- Os conflitos de interesse podem conduzir a perdas financeiras e a danos reputacionais para a Empresa, e devem por isso ser evitados. Normalmente, podem ser:
 - (i) Interesse Financeiro: comportam ações que podem ser vantajosas financeiramente para um indivíduo (Colaboradores e pessoas associadas);
 - (ii) Nepotismo: sob a forma de favores concedidos a outros, como a amigos (compadrio) e a um grupo de interesse específico (favoritismo);
 - (iii) Segundo emprego: emprego adicional do Colaborador, remunerado ou não, que o Colaborador realiza, ou planeia realizar, para outra entidade. Emprego que o Colaborador realiza por conta própria ou em sociedade com outros.
- 5- A confirmação de existência de conflito de interesses, deve ser realizada por um comité de decisão constituído pelo Superior Hierárquico do Colaborador, o Responsável de *Compliance*, o Responsável da Direção de Recursos Humanos (RH) e o Responsável da Direção Jurídica (DJU). Após análise das circunstâncias, pode ou não existir conflito.
- 6- Todos os Colaboradores, independentemente do tipo de vínculo à Empresa ou posição hierárquica, são responsáveis por identificar e notificar potenciais conflitos de interesses.
- 7- No que respeita à prevenção e conflitos de interesses, deve ser cumprida a Política de Conflito de Interesses.

Artigo 15ª

CANAL DE DENÚNCIA

- 1- Qualquer Denunciante pode apresentar uma denúncia relativamente a informações ou atividades que são consideradas ilegais, antiéticas ou incorretas, a qual deve ser genuína, verdadeira e de boa-fé, estando o Denunciante protegido de retaliações. É do interesse da TST que tais situações, passíveis de denúncia, sejam comunicadas e tratadas de forma adequada. Devem ser comunicadas

as preocupações sobre qualquer conduta que se considere poder ser uma violação da lei, do Código de Conduta e Ética e Valores da Empresa, bem como de todas as Políticas vigentes.

O Denunciante pode denunciar as seguintes situações:

- (i) Se alguém cometeu uma infração penal: roubo, furto, fraude
 - (ii) Quando a saúde e a segurança de alguém estão em perigo
 - (iii) Quando se verificarem riscos de dano para o ambiente,
 - (iv) Negligência: conduta imoral, ilegal ou antiética
 - (v) Suspeita de violação das políticas da Empresa, nomeadamente, Anti suborno, Conflito de Interesses e Antifraude
 - (vi) Se a Empresa está a infringir a lei
 - (vii) Se alguém está a encobrir alguma forma de irregularidade
- 2- As denúncias devem ser apresentadas pelo Denunciante, na Plataforma de Denúncias, disponibilizada pela TST: <https://whistleblowersoftware.com/secure/TST>
- 3- No que respeita aos procedimentos do Canal de Denúncia deve ser cumprida a Política de Denúncia.

Artigo 16.º

SISTEMA DE CONTROLO INTERNO

- 1- A TST dispõe de um sistema de controlo interno, proporcional à sua natureza, dimensão e complexidade, e da atividade prosseguida.
- 2- No sistema de controlo interno engloba, designadamente, o plano de organização, as políticas vigentes, os métodos, os procedimentos internos, as boas práticas de controlo definidos na organização, as quais asseguram o desenvolvimento da atividade de forma ordenada, eficiente e transparente.
- 3- O sistema de controlo interno visa garantir, designadamente:
- (i) O cumprimento e a legalidade das deliberações e decisões dos titulares dos respetivos órgãos;
 - (ii) O respeito pelas políticas e objetivos definidos;
 - (iii) O cumprimento das disposições legais e regulamentares;
 - (iv) A adequada gestão e mitigação de riscos, tendo em atenção o Plano de Prevenção de

Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR);

- (v) O respeito pelos princípios e valores previstos no presente Código;
 - (vi) A prevenção e deteção de situações de ilegalidade, corrupção, fraude e erro;
 - (vii) A salvaguarda dos ativos;
 - (viii) A qualidade, tempestividade, integridade e fiabilidade da informação;
 - (ix) A prevenção do favorecimento ou práticas discriminatórias;
 - (x) Os adequados mecanismos de planeamento, execução, revisão, controlo e aprovação das operações;
 - (xi) A promoção da concorrência;
 - (xii) A transparência das operações.
- 4- A TST assegura o acompanhamento e avaliação regular do cumprimento normativo e da implementação do sistema de controlo interno, designadamente através da realização de auditorias aleatórias, reportando superiormente os seus resultados e eventuais condicionantes, e implementando as necessárias medidas corretivas ou de aperfeiçoamento, visando avaliar a respetiva eficácia e garantir a melhoria contínua.

Artigo 17.º

INCUMPRIMENTO DO CÓDIGO / SANÇÕES DISCIPLINARES

- 1- O Código faz parte integrante dos normativos vigentes na TST e o seu incumprimento pelos(as) Colaboradores(as) é suscetível de configurar uma infração disciplinar nos termos do disposto no Código do Trabalho, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou penal que seja eventualmente apurada, podendo ser aplicadas as seguintes sanções disciplinares, nos termos do n.º 1 do artigo 328º do Código do Trabalho (Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, com as subseqüentes alterações) e art.º 67º do Acordo de Empresa:

- (i) Repreensão;
- (ii) Repreensão registada;
- (iii) Sanção pecuniária;
- (iv) Perda de dias de férias; quando solicitado pelos Colaboradores;
- (v) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade num máximo de 10

dias por cada infração disciplinar até ao limite de 30 dias por cada ano;

- (vi) Despedimento sem indemnização ou compensação.
- 2- A aplicação das sanções disciplinares observará o estabelecido na legislação laboral vigente, tendo em conta a gravidade e circunstâncias das mesmas.
 - 3- Por cada infração é elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, a sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar.

Artigo 18.º

SANÇÕES CRIMINAIS

- 1- Todos os atos praticados ou omitidos com o propósito de obter uma vantagem patrimonial ou não patrimonial indevida são considerados atos de corrupção. A TST tem como princípio fundamental prevenir e combater este tipo de atos.

Enumeramos os atos de corrupção e as infrações conexas que são proibidos e passíveis de consubstanciar a prática de um crime:

(i) Corrupção passiva

O Colaborador que, por si ou, com o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais.

(ii) Corrupção ativa

O Colaborador que, por si ou, com o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, der ou prometer a uma pessoa, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquela, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos deveres funcionais dessa pessoa.

(iii) Corrupção ativa com prejuízo do comércio internacional

O Colaborador que, por si ou, com o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, der 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, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, para obter ou conservar um negócio, um contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional.

(iv) Outras infrações conexas

Quaisquer atos semelhantes aos descritos nas alíneas i) a iii) anteriores que sejam contrários ao normal desenvolvimento da atividade da TST, ao bom funcionamento do mercado ou à manutenção de elevados padrões éticos nas relações da Empresa com terceiros, incluindo os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito; previstos e punidos nos termos do Código Penal, da Lei nº 34/87, de 16 de julho, (na sua redação atual), da Lei nº 20/2008, de 21 de abril, (na sua redação atual), e do Decreto Lei nº28/84, de 20 de janeiro, (na sua redação atual).

Artigo 19.º

PUBLICITAÇÃO

- 1- O presente Código é divulgado aos Colaboradores (as) através da Intranet e de correio eletrónico.
- 2- O Código vai ser publicitado no sítio na Internet da TST: <https://www.tsuldotejo.pt>

Artigo 20.º

ENTRADA EM VIGOR

O presente Código entra em vigor no primeiro dia útil seguinte à sua aprovação pelos Legais Representantes da TST.

Artigo 21.º

REVISÃO

O presente Código deve ser revisto a cada três anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária da TST, que justifique a revisão.

ANEXOS

ANEXO I

DECLARAÇÃO DE CONHECIMENTO E COMPROMISSO

_____ (nome completo) portador(a) do Cartão de Cidadão/Passaporte n.º _____ Autorização de Residência nº _____, válida até ____/____/____, declaro, sob compromisso de honra, que tomei conhecimento e comprometo-me a observar as normas, os princípios de atuação, as obrigações e deveres definidos e previstos no Código de Conduta da TST – Transportes Sul do Tejo, S.A..

_____ (Local), _____ (data)

(Assinatura do(a) declarante conforme documento de identificação legal)