

Propriedades do Documento

Tipologia: Ordem de Serviço (OS)	Owner: Direção de <i>Compliance</i> (DCOMPL)
Nome da Norma: Código de Conduta	Subscitor/es: N.A
Data de Entrada em Vigor: 26-01-2023	Destinatários: Todos os Colaboradores

Versões

Versão	Data	Alterações
1	26-01-2023	Atualização geral da norma de conduta

Assinaturas

Procedimento	Data	Nome
Validação	21-09-2022	Conselho Fiscal
Aprovação	26-01-2023	Board

Revogações

Normas a revogar: OS 04/2020

Tabela de Conteúdos

1 Disposições Gerais	4
1.1 Aprovação	4
1.2 Âmbito de Aplicação	4
1.3 Objeto	4
1.4 Objetivos	5
1.5 Consequências do Incumprimento	5
1.6 Questões relacionadas com a aplicação do Código de Conduta	5
1.7 Vigência	5
2 Princípios de Conduta	5
2.1 Relacionamento com os Clientes	5
2.2 Acionistas e Mercado	6
2.3 Concorrência	6
2.4 Compromissos Quanto à estrutura da GamaLife	6
2.5 Colaboradores	6
2.6 Fornecedores	6
2.7 Autoridades Públicas e Entidades de Supervisão	7
2.8 Meio Ambiente e Comunidade	7
3 Deontologia dos Colaboradores GamaLife	7
3.1 Princípios Gerais de Conduta	7
3.2 Deveres dos Colaboradores	7
3.3 Lealdade para com os Clientes	8
3.4 Lealdade para com a GamaLife	8
3.5 Conflitos de Interesses	9
3.6 Informação e Confidencialidade	11
3.7 Relações com o exterior	11
4 Branqueamento de Capitais, Abuso de Informação e Manipulação de Mercado	12
4.1 Branqueamento de Capitais	12
4.2 Informação Privilegiada / Abuso de Informação	13
4.3 Manipulação de Mercado	13
4.4 Corrupção e Suborno	13
5 Detecção e Correção de Situações de Incumprimento	14
5.1 Canal de Reporte Interno	14
5.1.1 Denunciantes	14
5.1.2 Forma de Reporte e Grau de Proteção	15

5.1.3	<i>Tratamento de dados pessoais</i>	16
5.1.4	<i>Tratamento da Denúncia</i>	16
5.1.5	<i>proibição de Atos de retaliação</i>	17
5.1.6	<i>Mecanismos de Defesa e apoio</i>	17
5.1.7	<i>Confidencialidade</i>	18
5.1.8	<i>Medidas adotadas</i>	18
5.2	Canal de Reporte Externo	19
5.2.1	<i>Forma de reporte</i>	19
5.2.2	<i>preenchimento dos Requisitos</i>	19
5.2.3	<i>Tratamento da Denúncia</i>	20
6	REVISÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA	20
7	Divulgação do Código de Conduta	20
Anexo I		21
1	SANÇÕES	21
1.1	SANÇÕES DISCIPLINARES	21
1.2	Sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas	21

1 DISPOSIÇÕES GERAIS

1.1 APROVAÇÃO

A GamaLife - Companhia de Seguros de Vida, S.A. (GamaLife) está comprometida em conduzir a sua atividade de acordo com os mais elevados padrões de responsabilidade, de equidade e profissionalismo.

Assumimos este compromisso observando os mais elevados padrões éticos com o objetivo, não só de assegurar a conformidade com as leis aplicáveis e os regulamentos nas várias áreas em que atuamos, mas também de conquistar e manter a confiança dos nossos Clientes, Colaboradores, Reguladores, Acionistas, Distribuidores e parceiros de negócio.

É importante referir que a competitividade e o sucesso estão indissociavelmente ligados, não só à sensibilidade ética, mas também ao envolvimento social e à proteção do ambiente, que em grande parte são resultado da nossa conduta enquanto agentes da sociedade e são um legado para as futuras gerações.

Este Código de Conduta não pretende ser um guia exaustivo e detalhado de todas as regras e procedimentos ao nível da conduta da atividade da Companhia e dos seus Colaboradores. Pretende, essencialmente, estabelecer um conjunto de princípios e políticas orientadoras para assegurar que a Companhia e os seus Colaboradores têm uma visão comum dos valores que deverão nortear o desempenho das suas atividades.

O Conselho de Administração da GamaLife - Companhia de Seguros de Vida, S.A. elaborou o presente Código de Conduta, o qual passa a vigorar na Companhia, identificado como o Código de Conduta da GamaLife.

1.2 ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente Código Deontológico é aplicável à GamaLife - Companhia de Seguros de Vida, S.A., bem como aos membros dos seus órgãos sociais, aos seus diretores de topo e demais pessoas que efetivamente as dirijam, as fiscalizem, ou sejam responsáveis por uma função-chave, aos restantes trabalhadores ou a quem os represente, bem como aos prestadores de serviços, nos termos dos respetivos contratos, todos doravante abreviadamente designados como “Colaboradores”.

Os princípios e os valores emanados neste código deverão ser respeitados pelos “Colaboradores” no desempenho da sua atividade quer nas instalações da companhia, quer em contexto de teletrabalho, ou outro equiparável.

Mantém-se em vigor toda a restante regulamentação interna, sobre matérias deontológicas ou não, que deve de igual modo ser seguida e respeitada por todos, não impedindo que determinados assuntos ou questões sejam regulamentados em procedimentos e regras específicas para esse efeito.

1.3 OBJETO

Este Código institui os princípios e as regras de ética e profissionais que devem ser observados obrigatoriamente por todos os Colaboradores. A reputação da GamaLife como um parceiro de confiança é um ativo de grande importância que deve ser mantido e reforçado através de uma conduta adequada.

Espera-se, de todos os Colaboradores, o cumprimento efetivo do conjunto de princípios e regras constantes do presente Código de Conduta. Espera-se, de todos os Colaboradores, que adiram a esses princípios e regras e que os apliquem e observem corretamente no exercício quotidiano das suas funções. Apesar de ser aplicável

a todos, independentemente da posição hierárquica funções e responsabilidades de cada um, espera-se um grau de cumprimento especialmente diligente por parte dos membros dos órgãos de administração e fiscalização da GamaLife, bem como dos seus quadros diretivos.

1.4 OBJETIVOS

Este Código de Conduta tem como objetivos primordiais:

1. Divulgar os princípios e regras de ética e profissionais da GamaLife que devem nortear o comportamento de todos Colaboradores;
2. Promover uma conduta ética dos Colaboradores de acordo com os princípios da GamaLife;
3. Promover o respeito e cumprimento da Lei e Regulamentos aplicáveis;
4. Promover a transparência nas relações dos Colaboradores da GamaLife com o exterior.

1.5 CONSEQUÊNCIAS DO INCUMPRIMENTO

A GamaLife reagirá eficazmente em caso de negligência ou violação dos princípios estabelecidos neste Código.

A violação por parte dos Colaboradores das normas previstas no presente Código Deontológico constitui infração disciplinar punível nos termos do regime disciplinar aplicável, que poderá culminar em cessação da relação laboral, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal que possa ocorrer.

Os Colaboradores ficam obrigados a prestar todas as informações que lhe sejam solicitadas no âmbito da instauração de um processo disciplinar ou de um procedimento prévio de inquérito e relativamente aos factos com ele conexo, em respeito das disposições legais e regulamentares aplicáveis.

1.6 QUESTÕES RELACIONADAS COM A APLICAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA

Se um Colaborador tiver dúvidas relativas à conformidade com o previsto no presente Código ou se simplesmente não tem a certeza da atitude correta a adotar numa determinada situação, deverá esclarecer essas dúvidas com o seu superior hierárquico, com o Departamento de Compliance, designadamente, com o *Compliance Officer*, através do endereço de correio eletrónico: compliance@gamalife.pt

1.7 VIGÊNCIA

O presente Código de Conduta entra em vigor, após a correspondente aprovação pelo respetivo Conselho de Administração, na data da sua publicação.

2 PRINCIPIOS DE CONDUTA

2.1 RELACIONAMENTO COM OS CLIENTES

Assegurar igualdade de tratamento a todos os Clientes, não fazendo qualquer discriminação injustificada entre eles.

Manter elevados níveis internos de competência técnica, através da prestação de um serviço de qualidade e eficiência.

Atuar com diligência, neutralidade, lealdade e discrição.

Facultar as informações necessárias a uma tomada de decisão esclarecida e assegurar o cumprimento escrupuloso das condições acordadas.

2.2 ACIONISTAS E MERCADO

Atuar com lealdade relativamente aos acionistas, atendendo aos seus Interesses.

Garantir o rigor, a veracidade e a tempestividade da informação disponibilizada aos acionistas e ao mercado.

2.3 CONCORRÊNCIA

Respeitar as regras do mercado, promovendo uma concorrência leal, evitando qualquer prática que possa impedir, falsear ou restringir de modo sensível a concorrência.

2.4 COMPROMISSOS QUANTO À ESTRUTURA DA GAMALIFE

Assegurar que em cada momento os órgãos sociais, a direção de topo e, na medida do necessário, os demais Colaboradores conhecem e compreendem a estrutura acionista da empresa.

Assegurar que a constituição de novas sociedades ou outras entidades no universo da GamaLife é sempre precedida de uma rigorosa análise quanto à sua necessidade, adequação e aos obstáculos que poderá colocar a uma gestão integrada do risco da empresa, dos conflitos de interesse atuais e potenciais e dos fluxos de informação intragrupo.

2.5 COLABORADORES

Colocar à disposição dos Colaboradores os meios adequados para o desempenho da sua função e para o aperfeiçoamento e atualização dos seus conhecimentos.

Num ambiente de plena afirmação dos princípios do rigor, da discrição, da responsabilidade, da colaboração, da confiança, do primado da competência, da não discriminação e da valorização das pessoas, avaliar o desempenho e a sua qualidade com base no mérito demonstrado e nos resultados do exercício das suas funções.

Assegurar o cumprimento de todas as regras laborais aplicáveis.

Promover o espírito de equipa e de partilha de objetivos comuns.

Respeitar e promover o equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional.

Garantir que as relações familiares e pessoais no local de trabalho não aumentam os riscos operacionais (como por exemplo: fraude, atribuição indevida de vantagens ou benefícios) nem prejudicam o clima de profissionalismo no trabalho (como por exemplo, relações funcionais ou hierárquicas diretas);

Assegurar que ninguém pode ser discriminado com base na sua raça, religião, credo, origem nacional, sexo ou por ser portador de deficiência que não interfira no desempenho das suas funções;

Consideram-se intoleráveis, a coação moral, o assédio, incluindo assédio sexual, perseguição racial e outros tipos de comportamentos hostis, desrespeitosos, abusivos e/ou humilhantes.

2.6 FORNECEDORES

Escolher os fornecedores com base em critérios imparciais e transparentes, sem concessão de privilégios ou favoritismos.

Evitar, sempre que possível, situações de exclusividade.

2.7 AUTORIDADES PÚBLICAS E ENTIDADES DE SUPERVISÃO

Respeitar e promover o cumprimento escrupuloso das normas legais e regulamentares aplicáveis.

Prestar às autoridades públicas e às entidades de supervisão e fiscalização toda a colaboração solicitada e exigível.

2.8 MEIO AMBIENTE E COMUNIDADE

Adotar e estimular a adoção das melhores práticas ambientais. Assumir uma atitude socialmente responsável na Comunidade em geral em que se insere a GamaLife.

Atuar de acordo com rigorosos princípios de legalidade, veracidade, objetividade, oportunidade e clareza em toda a informação prestada ao público e em toda a publicidade efetuada.

3 DEONTOLOGIA DOS COLABORADORES GAMALIFE

3.1 PRINCÍPIOS GERAIS DE CONDUTA

No relacionamento com Clientes, fornecedores, prestadores de serviços e concorrentes, os Colaboradores devem ser profissionais, competentes, diligentes, leais e íntegros.

As responsabilidades que decorrem do presente Código de Conduta aplicam-se a atividade prestada nas instalações da Companhia, em contexto de teletrabalho, ou outro equiparável.

Devem comportar-se, no exercício da sua atividade, de forma correta, conscienciosa, cortês, acessível e disponível.

Devem zelar e respeitar o espaço de trabalho, nomeadamente, as instalações, os equipamentos disponibilizados e o ambiente profissional comum, adotando comportamentos adequados que não interfiram negativamente no desempenho das funções dos restantes Colaboradores.

3.2 DEVERES DOS COLABORADORES

Os Colaboradores utilizarão a sua capacidade técnica e profissional com a prudência e o cuidado adequado ao desempenho da sua atividade na GamaLife, respeitando as normas e regulamentos aplicáveis. Nessa medida:

- a) Participarão de modo diligente nas ações de formação profissional que lhes sejam proporcionadas;
- b) Adequarão o seu comportamento à legislação e regulamentação aplicável;
- c) Aplicarão e observarão as regras definidas nos regulamentos internos e ao nível do sistema de Controlo Interno;
- d) Aplicarão e respeitarão os procedimentos e normativo interno;
- e) Respeitarão as instruções internas acerca da utilização de meios informáticos e da sua segurança;
- f) Não farão um uso contrário ao que for estabelecido em normas internas do correio eletrónico, telefone, acesso à Internet ou tecnologias semelhantes;
- g) Não praticarão quaisquer atividades ilegais e cessarão imediatamente qualquer conduta ilícita praticada por Colaboradores diretamente sujeitos à sua fiscalização ou direção e no exercício das suas funções;

- h) Abster-se-ão de violar as regras em matéria de conflito de interesses, regime de informação privilegiada e defesa do mercado previstas em normas legais, regulamentares, no Código de Conduta, em regulamentos da atividade seguradora, resseguradora, de mercado de capitais ou outros normativos;
- i) A confidencialidade e sigilo profissional são princípios fundamentais para a GamaLife, e devem constituir uma preocupação constante para todos os trabalhadores, independentemente da área em que exercem as respetivas funções e do acesso que possam ter a determinadas informações. Os colaboradores apenas devem ter acesso a informação numa base que respeite o princípio “*need to know*”. Este princípio estabelece que um colaborador só terá acesso à informação que a sua função profissional exige, independentemente do seu nível de acesso à informação, nível de segurança ou outras aprovações. O princípio “*need to know*” pode ser aplicado com controlos de acesso aos colaboradores e procedimentos de autorização e o seu objetivo é assegurar que apenas colaboradores autorizados tenham acesso à informação ou aos sistemas necessários para o desempenho das suas funções.
- j) Cumprirão as regras relativas à obtenção de informação dos clientes e seus eventuais representantes, por exemplo, no que se refere à sua identificação, caracterização, identificação dos beneficiários efetivos, à respetiva comprovação e atualização dessa informação;
- k) Sem prejuízo do cumprimento de outros deveres de comunicação, notificarão de imediato ao *Compliance Officer* qualquer violação atual ou potencial de leis, regulamentos ou do presente Código, em particular de factos que possam vir a ser qualificados como crime contra o mercado de valores mobiliários ou de outros instrumentos financeiros, sendo expressamente proibida qualquer retaliação contra os colaboradores que efetuem a referida notificação.

3.3 LEALDADE PARA COM OS CLIENTES

Os Colaboradores procurarão oferecer aos Clientes apenas os produtos e serviços que se adequem efetivamente às suas necessidades, esclarecendo o Cliente antecipadamente dos custos e riscos das operações a efetuar.

Os Colaboradores abster-se-ão de emitir quaisquer juízos ou considerações sobre questões de natureza jurídica, fiscal ou financeira que transcendam as informações que estão obrigados a prestar aos Clientes na comercialização dos produtos financeiros.

Os Clientes serão informados de modo claro e preciso, sempre que o solicitarem, dos pormenores das operações por si celebradas.

Os Colaboradores aplicarão sempre as tarifas de comissões em vigor, evitando a celebração de operações que visem apenas gerar comissões sem um interesse efetivo para os Clientes.

3.4 LEALDADE PARA COM A GAMALIFE

Os Colaboradores serão leais à GamaLife, utilizando adequadamente os meios que lhes sejam postos à disposição. Em particular:

- a) Protegerão os ativos da GamaLife a que tenham acesso, evitando uma utilização para além do que for necessário para o exercício das suas funções, atuando no sentido de minimizar os riscos da atividade;
- b) Conservarão e manterão em perfeita organização todos os elementos e documentos relacionados com a atividade profissional;
- c) Respeitarão os direitos de propriedade intelectual e os inerentes direitos de uso da GamaLife em relação a projetos, programas e sistemas informáticos; equipamentos, manuais, vídeos, cd-rom's,

- dvd's e tecnologias semelhantes; em geral, também, todas as obras e trabalhos criados e desenvolvidos pela Companhia seja pela atividade do Colaborador ou de seus colegas ou terceiros;
- d) Não utilizarão a imagem, nome ou marca da GamaLife, nem invocarão a sua qualidade de colaborador da GamaLife, senão para o adequado desenvolvimento da sua atividade;
 - e) Abster-se-ão de utilizar a sua posição na hierarquia ou na estrutura da GamaLife para obter qualquer vantagem, para si próprio, para a sua família ou para quaisquer terceiros;
 - f) Não utilizarão em benefício próprio oportunidades de negócio que lhes sejam apresentadas por Clientes ou fornecedores da GamaLife;
 - g) Não concorrerão com a GamaLife.

3.5 CONFLITOS DE INTERESSES

Noção e dever de comunicação

Ocorre um conflito de interesses sempre que um interesse privado de um Colaborador interfira ou possa interferir com o desempenho da sua atividade.

O conflito de interesses impede que o Colaborador possa prestar o seu serviço com imparcialidade, objetividade e que os interesses da Companhia sejam devidamente salvaguardados.

Considera-se que existe um conflito de interesses, nomeadamente, nos seguintes casos:

- a) O Colaborador é sócio, credor ou titular de um interesse económico numa empresa que é credora, parceira de negócios ou devedora da GamaLife;
- b) O Colaborador é sócio, credor ou titular de um interesse económico numa empresa que explora ou pretende explorar uma oportunidade de negócio identificada ou desenvolvida pela GamaLife;
- c) O Colaborador, presta a sua atividade na GamaLife e numa empresa relacionada com qualquer acionista que seja detentor de uma participação qualificada na GamaLife.
- d) O Colaborador participa na tomada de decisão em qualquer relação de negócio com a GamaLife (Subscrição, gestão de sinistros, fornecimento de serviços, entre outros).

São equiparados aos interesses próprios do Colaborador os das entidades a ele vinculadas, sendo como tal qualificadas as seguintes:

- a) Cônjuge ou pessoa que viva em união de facto;
- b) Parentes ou afins em linha reta;
- c) Outros parentes ou afins que coabitem com a pessoa sujeita;
- d) Sociedade ou qualquer outra entidade coletiva, relativamente à qual se verifique alguma das seguintes situações:
 - (i) Seja direta ou indiretamente dominada pela pessoa sujeita ou por qualquer pessoa a ela equiparada, ou em que, por qualquer outra razão, a pessoa sujeita ou pessoa equiparada possa exercer uma influência determinante;
 - (ii) A pessoa sujeita ou pessoa equiparada seja titular, único ou não, de cargo no Órgão de Administração, Gerência ou Direção;
 - (iii) A pessoa sujeita ou equiparada seja beneficiário efetivo;
 - (iv) Qualquer realidade não juridicamente personificada de que a pessoa sujeita ou pessoa equiparada seja beneficiário efetivo ou em que exerça influência determinante, como,

designadamente, poderá ser o caso de Fundos de Investimento, herança jacente ou indivisa ou realidade de natureza fiduciária.

No caso de incorrer em situação de conflito de interesses, efetivo ou potencial, o Colaborador em causa deve comunicar de imediato tal facto ao Departamento de Recursos Humanos, que tomará as providências adequadas para resolver o conflito, incluindo uma proibição de participação, de voto ou de interferência, por qualquer modo, no processo de decisão em causa.

A não comunicação de um conflito de interesses, por parte de um Colaborador, poderá implicar a aplicação de sanções disciplinares e outras medidas, consoante a gravidade dos conflitos em causa.

A informação referida neste número será tratada como confidencial e apenas poderá ser transmitida e/ou utilizada para a identificação, acompanhamento, fiscalização, resolução das situações de conflito de interesses ou ainda para efeitos de eventual procedimento disciplinar.

O Departamento de *Compliance* deve elaborar e manter atualizada uma lista de exemplos de possíveis conflitos de interesses.

Para efeito da elaboração da referida lista poderão ser consultadas outras estruturas internas. A lista e cada uma das atualizações devem ser submetidas anualmente ao Departamento de Auditoria Interna, ao Departamento de Gestão de Risco e apresentada ao Conselho de Administração.

Prevalência dos interesses dos Clientes

Em caso de conflito, os interesses dos Clientes têm prevalência sobre os interesses da GamaLife e dos Colaboradores dentro dos limites da Lei.

Conflito de interesses com a GamaLife

Os Colaboradores não participarão em qualquer operação que tenha qualquer relação com os seus interesses particulares. Em consequência, e a título meramente exemplificativo, os Colaboradores:

- a) Abster-se-ão de desenvolver relações de negócio com a GamaLife, que não se enquadrem no próprio comércio da empresa ou nas quais sejam concedidas vantagens especiais, salvo se previamente aprovadas pelo Conselho de Administração da GamaLife e observadas todas as demais regras aplicáveis;
- b) Não darão qualquer tratamento preferencial ou condições de trabalho privilegiadas fundadas apenas na existência de relações pessoais, familiares ou de proximidade;
- c) Não intervirão na apreciação e decisão de operações em que sejam direta ou indiretamente interessados os próprios, seus familiares ou pessoas próximas.

Conflitos de interesses com Clientes

Nenhum Colaborador aceitará mandatos ou procurações outorgados por clientes da GamaLife, salvo se expressamente autorizado pelo *Compliance Officer*, que, para o efeito, consultará a hierarquia do Colaborador e o Departamento de Recursos Humanos.

A GamaLife evitará a criação de relações de exclusividade entre Colaboradores e Clientes que possam dar azo a uma dependência pessoal ou económica ou limitar o acesso do Cliente em causa a outros Colaboradores ou canais de acesso à GamaLife.

Os Colaboradores evitarão incentivar a política de uma operação por um Cliente de modo a beneficiar outro, a não ser que ambos conheçam as suas posições respetivas e aceitem a realização da operação.

Os Colaboradores deverão sempre informar os Clientes de quaisquer interesses que possam colidir com as suas pretensões.

Presentes, comissões ou empréstimos

É proibido aceitar qualquer tipo de remuneração ou comissão, por operações efetuadas em nome da GamaLife, bem como obter de outro modo proveito da posição hierárquica ocupada.

Nenhum Colaborador pode aceitar presentes, convites, favores ou benefícios semelhantes (as “ofertas”), desde que tais ofertas se relacionem com a sua atividade profissional na GamaLife, com as seguintes exceções:

- a) Objetos de propaganda de escasso valor;
- b) Ofertas ou convites que não excedam os limites considerados razoáveis pelos usos sociais;
- c) Ofertas ocasionais e devidas a situações festivas (como ofertas de Natal ou por ocasião de casamento), desde que tais ofertas não sejam prestadas em numerário e o seu valor seja razoável.

Em qualquer caso, nas situações acima referidas nas alíneas a), b) e c), os Colaboradores deverão sempre reportar ao Departamento de *Compliance*, a/c do *Compliance Officer*:

- a) As ofertas que suspeitem possam ter sido devidas a uma vontade de afetar a sua imparcialidade;
- b) A obtenção de ofertas de valor superior a 250 euros.

Nenhum Colaborador poderá, por si ou por interposta pessoa, solicitar a concessão de crédito, sob qualquer forma, a Clientes, fornecedores, acionistas da GamaLife que não sejam instituições de crédito.

3.6 INFORMAÇÃO E CONFIDENCIALIDADE

Os Colaboradores não podem revelar ou utilizar informações sobre factos ou elementos respeitantes à vida da GamaLife ou às relações desta com os seus Clientes cujo conhecimento lhes advenha exclusivamente do exercício das suas funções ou da prestação dos seus serviços.

Este dever de sigilo profissional não cessa com o termo de funções ou serviços.

Os factos ou elementos sujeitos a segredo só podem ser revelados a terceiros, nos termos legalmente admitidos.

3.7 RELAÇÕES COM O EXTERIOR

Relações com meios de comunicação social

Os Colaboradores abster-se-ão de transmitir, por sua iniciativa ou a pedido de terceiros, qualquer notícia ou informação sobre a GamaLife aos meios de comunicação social.

Qualquer comunicação deve ser previamente informada e autorizada por quem para tal tiver competência, nos termos da regulamentação interna, sempre que se trate de Colaborador sem a qualidade de representante com

poderes para emitir opiniões da GamaLife para o exterior. Os Colaboradores procurarão evitar a difusão de comentários ou de rumores acerca da GamaLife.

Relações com autoridades públicas e com autoridades de supervisão

Os Colaboradores deverão prestar às autoridades públicas e às autoridades de supervisão e fiscalização toda a colaboração necessária que for solicitada e exigível, nos termos da lei.

Exceto nos casos em que seja legalmente vedado, designadamente por imposição de um dever de sigilo, os Colaboradores devem notificar imediatamente o Departamento de *Compliance* - a/c do *Compliance Officer* - no caso de serem, por força do exercício da sua atividade na GamaLife:

- a) Constituídos Arguidos ou requeridos ou demandados em ação civil, administrativa, arbitral ou qualquer outra;
- b) Sujeitos a qualquer censura, sentença judicial, suspensão, multa, ordem para cessar e desistir ou qualquer outra sanção imposta por qualquer autoridade;
- c) Objeto de qualquer queixa escrita de Cliente ou de um pedido de indemnização judicial feito por um Cliente.

Todos os Colaboradores devem ainda notificar imediatamente o Departamento de *Compliance* - a/c do *Compliance Officer* - no caso de serem:

- a) Sujeitos a qualquer processo de insolvência;
- b) Sujeitos a prisão, intimação, acusação ou sentença condenatória em qualquer processo criminal.

Cargos públicos

A pertença ou adesão a partidos políticos ou a instituições ou associações deve ser efetuada em termos em que fique claro a natureza pessoal da atividade.

Antes de aceitar cargos públicos, os Colaboradores devem previamente dar conhecimento do mesmo ao Departamento de *Compliance* - a/c do *Compliance Officer* -, de modo a determinar a eventual existência de incompatibilidades ou restrições. Para efeitos deste Código, consideram-se "cargos públicos" os cargos em órgãos de soberania e os cargos em órgãos de natureza executiva da administração central, regional e local.

4 BRANQUEAMENTO DE CAPITAIS, ABUSO DE INFORMAÇÃO E MANIPULAÇÃO DE MERCADO

4.1 BRANQUEAMENTO DE CAPITAIS

A GamaLife e os seus Colaboradores atuam no sentido de garantir o respeito das normas legais, regulamentares e internas aplicáveis à prevenção de práticas de branqueamento de capitais e financiamento ao terrorismo.

Será proporcionada aos Colaboradores a formação adequada ao reconhecimento de operações que possam estar relacionadas com estas práticas e a sua prevenção ou deteção.

Os Colaboradores com funções comerciais e operacionais (tesouraria, produção e sinistros) devem cumprir os procedimentos instituídos de identificação de clientes e manter um acompanhamento continuado da relação do negócio, analisando as operações realizadas no decurso dessa relação e verificando a respetiva conformidade com a informação previamente obtida e com o conhecimento que têm do cliente, atendendo, entre outros fatores, a alterações significativas dos padrões de movimentação da conta e à consistência entre as transações efetuadas e o perfil do cliente.

4.2 INFORMAÇÃO PRIVILEGIADA / ABUSO DE INFORMAÇÃO

Sem prejuízo do que estiver especificamente previsto em regulamentos do mercado de valores mobiliários, aos Colaboradores que disponham, por qualquer causa, de informação privilegiada, é expressamente proibido que a transmitam a alguém fora do âmbito das suas funções ou que a utilizem, designadamente, negoceiem ou aconselhem alguém a negociar em valores mobiliários ou outros instrumentos financeiros ou ordenem a sua subscrição, aquisição, venda ou troca, direta ou indiretamente, para si ou para outrem, antes da mesma ser tornada pública.

A informação privilegiada abrange:

- a) Toda a informação não tomada pública que, sendo precisa e dizendo respeito, direta ou indiretamente, a qualquer emitente ou a valores mobiliários ou outros instrumentos financeiros, seria idónea, se lhe fosse dada publicidade, para influenciar de maneira sensível o seu preço no mercado;
- b) Os fatos ocorridos, existentes ou razoavelmente previsíveis, independentemente do seu grau de formalização, que por serem suscetíveis de influir na formação dos preços dos valores mobiliários ou dos instrumentos financeiros, qualquer investidor razoável poderia normalmente utilizar, se os conhecesse, para basear, no todo ou em parte, as suas decisões de investimento;
- c) Em relação aos Instrumentos derivados sobre mercadorias, toda a informação com caráter preciso que não tenha sido tomada pública e respeite, direta ou indiretamente, a um ou mais desses instrumentos derivados e que os utilizadores dos mercados em que aqueles são negociados esperariam receber ou teriam direito a receber em conformidade, respetivamente, com as práticas de mercado aceites ou com o regime de divulgação de informação nesses mercados;

4.3 MANIPULAÇÃO DE MERCADO

É absolutamente proibida a divulgação de informações falsas, incompletas, exageradas ou tendenciosas, a realização de operações de natureza fictícia ou a execução de outras práticas fraudulentas que sejam idóneas para alterar artificialmente o regular funcionamento do mercado de valores mobiliários ou de outros instrumentos financeiros.

4.4 CORRUPÇÃO E SUBORNO

A GamaLife formalmente proíbe qualquer ato de corrupção, tanto perante uma entidade pública como perante uma empresa ou um indivíduo, assim como qualquer outro ato que possa assemelhar-se a tais comportamentos, em particular o tráfico de influências. De maneira geral, a GamaLife proíbe qualquer

comportamento que consista em tentar obter qualquer favor por parte de um terceiro em troca de uma vantagem ilícita, prometida, consentida ou presumida.

Proíbem-se, além disso, os atos de complacência que consistam em conceder um favor a um terceiro (por exemplo: um emprego, um contrato de fornecimento de bens ou de serviço) sem justificação económica demonstrada ou fora do âmbito das ações sociais assumidas pela GamaLife.

A GamaLife proíbe perentoriamente a todos os seus órgãos sociais, dirigentes ou trabalhadores e a terceiros que atuam em seu nome e por sua conta, toda a forma de corrupção passiva, isto é, o ato de solicitar ou aceitar uma vantagem ilícita ou oculta, independentemente da natureza ou o montante, em troca de um ato favorável por parte da GamaLife ou de um terceiro (ver regras específicas no ponto 3.5).

O Código Penal prevê, não só o crime de corrupção, mas também todo um conjunto de crimes conexos igualmente prejudiciais ao bom funcionamento das instituições e dos mercados. O elemento comum a todos estes crimes é a obtenção de uma vantagem (ou compensação) não devida.

Assim, no Capítulo IV (Dos crimes cometidos no exercício de funções públicas), nos artigos 372.º a 374.º-B, são previstos e punidos os crimes de recebimento ou oferta indevidos de vantagem e corrupção (passiva e ativa), bem como as condições de agravamento ou atenuação das penas previstas.

Além destes, estão ainda previstos os seguintes crimes conexos: peculato (artigo 375.º), peculato de uso (artigo 376.º), participação económica em negócio (artigo 377.º), concussão (artigo 379.º), abuso de poder (artigo 382.º) e também se devem referir os crimes de tráfico de influências (artigo 335.º), e ainda o de Suborno (artigo 363.º).

5 DETEÇÃO E CORREÇÃO DE SITUAÇÕES DE INCUMPRIMENTO

5.1 CANAL DE REPORTE INTERNO

5.1.1 DENUNCIANTES

Os Colaboradores, estagiários, prestadores de serviços, contratantes, subcontratantes e fornecedores e pessoas que atuem sob a sua supervisão e direção, devem participar, de boa-fé, infrações cometidas ou que estejam a ser cometidas, de que tenham conhecimento e que consubstanciem violação das normas previstas neste Código, ou fundadas suspeitas do seu cometimento, bem como tentativas de ocultação de tais infrações, de forma a prevenir ou impedir irregularidades, nomeadamente, casos de fraude, corrupção e infrações conexas, ou práticas lesivas dos interesses da Companhia, que possam ter consequências no âmbito da responsabilidade penal, contraordenacional, civil ou que possam provocar danos financeiros ou prejudicar a imagem da Companhia, ou de indícios sérios de infrações dos deveres previstos no Regime Jurídico da Atividade Seguradora e no Código dos Valores Mobiliários e respetiva regulamentação, bem como, em geral, relativas à luta contra a corrupção e o crime financeiro.

Por outro lado, também os estagiários, bem como, os prestadores de serviços, contratantes, subcontratantes e fornecedores, e ainda, quaisquer pessoas que atuem sob a sua supervisão e direção devem participar, de boa-fé, infrações cometidas ou que estejam a ser cometidas, de que tenham conhecimento e que consubstanciem violação das normas previstas neste Código, ou fundadas suspeitas do seu cometimento.

O Canal de Reporte Interno da Companhia possibilita também a participação de infrações com fundamento em 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 constituída.

5.1.2 FORMA DE REPORTE E GRAU DE PROTEÇÃO

As denúncias, relativas a qualquer uma das matérias acima mencionadas, deverão ser imediatamente reportadas, por escrito, pelos Colaboradores, ao *Compliance Officer*, através do endereço de correio eletrónico: canaldenuncia@gamalife.pt

Os Denunciantes que não sejam Colaboradores da Companhia deverão reportar as denúncias diretamente ao *Compliance Officer* através do endereço de correio eletrónico: canaldenuncia@gamalife.pt

Ainda que seja possível proceder a um relato de forma anónima, os Colaboradores e/ou Denunciantes são encorajados a relatarem nominativamente qualquer preocupação que possam ter. A prestação de informações de boa-fé é encorajada, mas os Colaboradores e/ou Denunciantes não estão a ela obrigados e todas as comunicações nominativas são totalmente voluntárias.

O reporte pode ser feito por escrito e conter todos os elementos e informações de que o Colaborador e/ou Denunciante disponha e que julgue necessários para a avaliação das irregularidades, de forma a garantir a exaustividade da denúncia. Em ambos os casos, é assegurada a independência, a imparcialidade, a proteção de dados, e a ausência de conflitos de interesses no desempenho das funções, bem como, a integridade e conservação da denúncia.

Estas informações serão tratadas confidencialmente, nomeadamente quanto à sua origem, e com a devida discrição, sendo garantida a confidencialidade das participações recebidas, o anonimato dos Colaboradores e/ou Denunciantes ou a proteção dos dados pessoais dos Colaboradores e/ou Denunciantes e do(s) suspeito(s) da prática da infração, nos termos legais aplicáveis.

A Companhia assegura que a identidade do Colaborador e/ou Denunciante que, de boa-fé, e tendo fundamento sério para crer que as informações são, no momento da denúncia, verdadeiras, denuncie uma infração, não é divulgada a ninguém, para além do *Compliance Officer* competente para receber denúncias ou a estas dar seguimento, sem o consentimento explícito do Colaborador e/ou Denunciante. O mesmo se aplicará a quaisquer outras informações que permitam deduzir direta ou indiretamente a identidade do Colaborador e/ou Denunciante. Acresce que também ao Colaborador e/ou Denunciante anónimo que seja posteriormente identificado se aplicará o mesmo grau de proteção.

Além disso, beneficiam do mesmo grau de proteção acima mencionado:

- (i) a pessoa singular que auxilie o Colaborador e/ou Denunciante no procedimento de denúncia e cujo auxílio deva ser confidencial, incluindo representantes sindicais ou representantes dos trabalhadores;
- (ii) um terceiro que esteja ligado ao Colaborador e/ou Denunciante, designadamente colega de trabalho ou familiar, e possa ser alvo de retaliação num contexto profissional; e,
- (iii) Pessoas coletivas ou entidades equiparadas que sejam detidas ou controladas pelo Colaborador e/ou Denunciante, para as quais o Colaborador e/ou Denunciante trabalhe ou com as quais esteja de alguma forma ligado num contexto profissional.

A identidade do Colaborador e/ou Denunciante e quaisquer outras informações que permitam deduzir, direta ou indiretamente, a sua identidade, apenas podem ser divulgadas se tal for uma obrigação necessária e proporcionada imposta pelo direito no contexto de uma investigação por autoridades nacionais ou de processos judiciais, inclusive com vista a salvaguardar os direitos de defesa da pessoa visada.

Todavia, a Companhia assegura que, sem prejuízo do disposto em outras disposições legais, a divulgação da informação é precedida de comunicação escrita ao denunciante indicando os motivos da divulgação dos dados confidenciais em causa, exceto se a prestação dessa informação comprometer as investigações ou processos judiciais relacionados.

5.1.3 TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS

O tratamento de dados pessoais, incluindo o intercâmbio ou a transmissão de dados pessoais pelas autoridades competentes, observa o disposto no Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, aprovado pelo Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, na Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679, e na Lei n.º 59/2019, de 8 de agosto, que aprova 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.

Os dados pessoais que manifestamente não forem relevantes para o tratamento da denúncia não são conservados, sendo imediatamente apagados.

5.1.4 TRATAMENTO DA DENÚNCIA

O *Compliance Officer* assegura a emissão de aviso de receção da denúncia ao Colaborador e/ou Denunciante num prazo máximo de sete dias a contar da data da receção e informam-no, de forma clara e acessível, dos requisitos, autoridades competentes e forma e admissibilidade da denúncia externa.

No seguimento da denúncia, o *Compliance Officer* praticará os atos internos adequados à verificação das alegações aí contidas e, se for caso disso, à cessação da infração denunciada, inclusive através da abertura de um inquérito interno ou da comunicação a autoridade competente para investigação da infração.

O *Compliance Officer* dará ao denunciante o retorno da informação, comunicando as medidas previstas ou adotadas para dar seguimento à denúncia e a respetiva fundamentação, num prazo que não exceda três meses a contar da data da receção da denúncia.

Sem prejuízo do supramencionado, o Colaborador e/ou Denunciante pode requerer, a qualquer momento, que o *Compliance Officer* lhe comunique o resultado da análise efetuada à denúncia no prazo de 15 dias após a respetiva conclusão.

5.1.5 PROIBIÇÃO DE ATOS DE RETALIAÇÃO

É expressamente proibida qualquer retaliação contra Colaborador e/ou Denunciante que reportem nestes termos.

Considera-se ato de retaliação o ato ou omissão que, direta ou indiretamente, ocorrendo em contexto profissional e motivado por uma denúncia interna, externa ou divulgação pública, cause ou possa causar ao Colaborador e/ou Denunciante, de modo injustificado, danos patrimoniais ou não patrimoniais. As ameaças e as tentativas do ato ou omissão suprarreferidos são igualmente havidas como ato de retaliação.

Se um Colaborador empreender qualquer medida de represália contra quem tenha assinalado, de boa-fé, uma prática ou ação que entendeu ser incompatível com o presente Código, será objeto de competente procedimento disciplinar com vista a aplicação de sanção disciplinar.

Aquele que praticar um ato de retaliação indemniza o Colaborador e/ou Denunciante pelos danos causados. Independentemente da responsabilidade civil a que haja lugar, o Colaborador e/ou Denunciante pode requerer as providências adequadas às circunstâncias do caso, com o fim de evitar a verificação ou a expansão dos danos.

Nos termos da legislação aplicável, presumem-se como atos de retaliação, até prova em contrário, os seguintes atos, quando praticados contra o Colaborador e/ou Denunciante, até dois anos após a denúncia ou divulgação pública:

- a) A sanção disciplinar aplicada ao Colaborador;
- b) Alterações das condições de trabalho, tais como funções, horário, local de trabalho ou retribuição, não promoção do Colaborador ou incumprimento de deveres laborais;
- c) Suspensão de contrato de trabalho;
- d) Avaliação negativa de desempenho ou referência negativa para fins de emprego;
- e) Não conversão de um contrato de trabalho a termo num contrato sem termo, sempre que o Colaborador tivesse expectativas legítimas nessa conversão;
- f) Não renovação de um contrato de trabalho a termo;
- g) Despedimento;
- h) Inclusão numa lista, com base em acordo à escala setorial, que possa levar à impossibilidade de, no futuro, o Colaborador e/ou Denunciante encontrar emprego no setor ou indústria em causa;
- i) Resolução de contrato de fornecimento ou de prestação de serviços;
- j) Revogação de ato ou resolução de contrato administrativo, conforme definidos nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

5.1.6 MECANISMOS DE DEFESA E APOIO

Os denunciantes têm direito, nos termos gerais, a proteção jurídica, podendo beneficiar, nos termos gerais, de medidas para proteção de testemunhas em processo penal.

Além disso, é assegurado aos Colaboradores e/ou Denunciante que reportem nestes termos, o direito de acesso, retificação (de dados inexatos, incompletos ou equívocos) e eliminação dos dados por si comunicados, salvo na medida em que qualquer uma destas ações possa contender com outros direitos que devam prevalecer, designadamente sempre que possa prejudicar a investigação em curso.

Da mesma forma, será sempre garantido ao Colaborador denunciado, os direitos de informação (com exceção da identidade do autor da comunicação) e acesso aos factos reportados, salvo nos casos em que a Companhia considere que tal disponibilização de informação ponha em causa a investigação em curso.

Serão assegurados a todos os intervenientes em qualquer processo de averiguações, os direitos de defesa legalmente consagrados. Os direitos e as vias de recurso previstos na Lei não podem ser objeto de renúncia ou limitação por quaisquer acordos, políticas, formas ou condições de emprego, incluindo um acordo de arbitragem pré-litigioso.

No entanto, a utilização abusiva e de má-fé deste sistema de comunicação de infrações pode expor o seu autor a sanções disciplinares e a procedimento judicial, nos termos gerais do direito.

5.1.7 CONFIDENCIALIDADE

Os relatórios são tratados de forma confidencial e não serão comunicados a pessoas externas ao Departamento de *Compliance*, salvo se a avaliação ou tratamento do relatório impuser uma tal comunicação. Nesse caso, o relatório será comunicado sob reserva de confidencialidade e apenas na medida necessária à sua análise ou tratamento.

Os relatos, bem como os relatórios que aqueles originarem, serão mantidos numa base de dados informática gerida pelo *Compliance Officer*. O acesso à base de dados é restrito, registado e vigiado. As informações mantidas nos arquivos limitam-se (1) à identidade e categoria do Colaborador e/ou Denunciante que procede ao reporte bem como da(s) pessoa(s) objeto do mesmo e ainda à identidade das pessoas que intervêm na recolha e tratamento dos mesmos; (2) aos factos declarados; (3) às informações recolhidas na sequência das investigações efetuadas; e (4) às medidas tomadas na sequência do relatório.

O *Compliance Officer*, perante a comunicação referida, deve apreciar a situação descrita e determinar as ações que, perante cada caso concreto, entenda por convenientes. Para este fim, o Departamento de *Compliance* poderá solicitar a colaboração do Departamento de Auditoria Interna.

5.1.8 MEDIDAS ADOTADAS

Se da apreciação da situação de irregularidade ficar demonstrado que se tratou de uma violação de leis, regulamentos ou dos princípios e deveres previstos neste Código, serão dadas indicações ao Departamento de Recursos Humanos para adotar as medidas disciplinares necessárias, nos termos do Anexo I, contra os Colaboradores responsáveis por tais violações com o objetivo de salvaguardar os interesses da Companhia, de acordo com o regime legal em vigor.

Findas as investigações, os dados serão eliminados nos termos e condições legalmente definidas. As denúncias são conservadas pelo prazo de 5 (cinco) anos a fim de dar cumprimento aos requisitos impostos pelo direito nacional. e, independentemente desse prazo, durante a pendência de processos judiciais ou administrativos referentes à denúncia.

5.2 CANAL DE REPORTE EXTERNO

5.2.1 FORMA DE REPORTE

O denunciante pode ainda apresentar uma denúncia externa. As denúncias externas são apresentadas às autoridades que, de acordo com as suas atribuições e competências, devam ou possam conhecer da matéria em causa na denúncia, incluindo:

- a) O Ministério Público;
- b) Os órgãos de polícia criminal;
- c) O Banco de Portugal;
- d) As autoridades administrativas independentes;
- e) Os institutos públicos;
- f) As inspeções-gerais e entidades equiparadas e outros serviços centrais da administração direta do Estado dotados de autonomia administrativa;
- g) As autarquias locais; e
- h) As associações públicas.

Nos casos em que não exista autoridade competente para conhecer da denúncia ou nos casos em que a denúncia vise uma autoridade competente, deve a mesma ser dirigida ao Mecanismo Nacional Anticorrupção e, sendo esta a autoridade visada, ao Ministério Público, que procede ao seu seguimento, designadamente através da abertura de inquérito sempre que os factos descritos na denúncia constituam crime.

Se a infração respeitar a crime ou a contraordenação, as denúncias externas podem sempre ser apresentadas através dos canais de denúncia externa do Ministério Público ou dos órgãos de polícia criminal, quanto ao crime, e das autoridades administrativas competentes ou das autoridades policiais e fiscalizadoras, quanto à contraordenação.

Para tal, o denunciante deve observar os requisitos identificados *infra*. Em todo o caso, o denunciante beneficiará da proteção conferida pela presente lei se, aquando da apresentação, ignorava, sem culpa, tais requisitos.

5.2.2 PREENCHIMENTO DOS REQUISITOS

O denunciante só pode recorrer a canais de denúncia externa quando:

- a) Não exista canal de denúncia interna;
- b) O canal de denúncia interna admita apenas a apresentação de denúncias por Colaboradores, não o sendo o Denunciante;
- c) Tenha motivos razoáveis para crer que a infração não pode ser eficazmente conhecida ou resolvida a nível interno ou que existe risco de retaliação;
- d) Tenha inicialmente apresentado uma denúncia interna sem que lhe tenham sido comunicadas as medidas previstas ou adotadas na sequência da denúncia nos prazos previstos; ou
- e) A infração constitua crime ou contraordenação punível com coima superior a €50.000,00 (cinquenta mil euros).

5.2.3 TRATAMENTO DA DENÚNCIA

Os canais de denúncia externa permitem a apresentação de denúncias por escrito, anónimas ou com identificação do denunciante.

No caso de as denúncias serem recebidas por canais não destinados ao efeito ou por pessoas não responsáveis pelo seu tratamento, as mesmas são imediatamente transmitidas, sem qualquer modificação, ao *Compliance Officer*.

As denúncias serão arquivadas, não havendo lugar ao respetivo seguimento, quando as autoridades competentes, mediante decisão fundamentada a notificar ao denunciante, considerem que:

- a) A infração denunciada é de gravidade diminuta, insignificante ou manifestamente irrelevante;
- b) A denúncia é repetida e não contém novos elementos de facto ou de direito que justifiquem um seguimento diferente do que foi dado relativamente à primeira denúncia; ou
- c) A denúncia é anónima e dela não se retiram indícios de infração.

6 REVISÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA

O código de conduta é revisto anualmente ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária da entidade que justifique a revisão dos elementos constantes do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR).

7 DIVULGAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA

Será dada adequada publicidade ao Código de Conduta através da *intranet* e na página oficial de internet da GamaLife.

ANEXO I

1 SANÇÕES

1.1 SANÇÕES DISCIPLINARES

A infração dos deveres previstos neste Código será punida, consoante a gravidade da violação, o grau de culpa do infrator e as consequências do ato, através da aplicação de uma sanção que será graduada casuisticamente entre a repreensão verbal e o despedimento com justa causa.

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, nomeadamente no âmbito do sistema de controlo interno instituído na GamaLife nos termos da lei vigente.

No exercício do poder disciplinar, a GamaLife pode aplicar as sanções disciplinares previstas na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atualmente em vigor, que aprova o Código de Trabalho, designadamente de acordo com o artigo 328.º, nas quais se integram:

- a. Advertência ou repreensão
- b. Formação obrigatória
- c. Repreensão escrita
- d. Multa - Sanção pecuniária
- e. Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade
- f. Transferência/despromoção
- g. Demissão e despedimento por facto imputável ao trabalhador (sem qualquer indemnização ou compensação)
- h. Cessação da comissão de serviço

1.2 SANÇÕES CRIMINAIS ASSOCIADAS A ATOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

Sanções relativas aos crimes de corrupção e infrações conexas previstas no Decreto-Lei n.º 48/1995, de 15 de março, que aprova o Código Penal, na redação vigente, nomeadamente as abaixo transcritas:

Artigo 335.º **Tráfico de influência**

1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira, é punido:

- a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável;
- b) Com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável.

2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas no número anterior:

- a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa;
- b) Para os fins previstos na alínea b), é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de

multa até 240 dias.

3 - A tentativa é punível.

4 - É correspondentemente aplicável o disposto no artigo 374.º-B.

Artigo 363.º

Suborno

Quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a praticar os factos previstos nos artigos 359.º ou 360.º, sem que estes venham a ser cometidos, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Artigo 372.º

Recebimento ou oferta indevidos de vantagem

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

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

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

Artigo 373.º

Corrupção passiva

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

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

Artigo 374.º

Corrupção ativa

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

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

3. A tentativa é punível.

Artigo 374.º-A

Agravação

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8 - São considerados titulares de alto cargo público:

a) Gestores públicos e membros de órgão de administração de sociedade anónima de capitais públicos, que exerçam funções executivas;

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

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

d) Membros de órgãos diretivos dos institutos públicos;

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

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

Artigo 374.º-B

Dispensa ou atenuação de pena

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

- a) No n.º 1 do artigo 373.º, não tenha praticado o ato ou omissão contrários aos deveres do cargo para o qual solicitou ou aceitou a vantagem e restitua ou repudie voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, restitua o seu valor;
- b) No n.º 1 do artigo 372.º e no n.º 2 do artigo 373.º, restitua ou repudie voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, restitua o seu valor;
- c) No n.º 1 do artigo 374.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou ao terceiro antes da prática do ato ou da omissão contrários aos deveres do cargo;
- d) No n.º 2 do artigo 372.º e no n.º 2 do artigo 374.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou ao terceiro.

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

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

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

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

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

Artigo 375.º **Peculato**

- 1. O funcionário que ilegítimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.
- 2. Se os valores ou objetos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.
- 3. Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objetos referidos no n.º 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Artigo 376.º **Peculato de uso**

- 1. O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

2. Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afetado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

Artigo 377.º

Participação económica em negócio

1. O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos.
2. O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de ato jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.
3. A pena prevista no número anterior é também aplicável ao funcionário que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.

Artigo 379.º

Concussão

1. O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.
2. Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal

janeiro de 2023