

## Princípios de Bom Governo

### Regulamentos internos e externos a que a empresa está sujeita

Enquanto entidade pública empresarial, o TNSJ está sujeito ao regime constante dos seus Estatutos, aprovados pelo [Decreto-Lei 159/2007, de 27 de abril](#), repristinando pelo artigo 259.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, que regulamentam a sua atividade.

Por Decreto-Lei n.º 95/2023, de 17 de outubro, verificou-se uma revisão dos Estatutos do Teatro Nacional de São João, E. P. E. clarificando-se, por essa via, o papel e as responsabilidades que cabem às direções artísticas, bem como alterando as regras para a sua designação, instituindo o concurso como a regra no processo de seleção dos diretores artísticos.

Os Regulamentos Internos do TNSJ foram aprovados internamente e enviados à tutela para a necessária homologação superior, em fevereiro de 2010, nos termos exigidos pelo Decreto-Lei n.º 159/2007, de 27 de abril.

Os Regulamentos Internos da organização foram objeto de atualização e melhoramento, em 2016, tendo a nova versão destes Regulamentos sido superiormente homologada nesse ano. Nestes regulamentos, estão incluídos:

- a) Regulamento de organização interna;
- b) Regulamento laboral;
- c) Regulamento de seleção, recrutamento e admissão de pessoal;
- d) Regulamento de utilização de espaços;
- e) Regulamento de funcionamento de fundos de maneiço;
- f) Regulamento de utilização de veículos automóveis.

Os Regulamentos Internos da organização encontram-se publicados [no sítio do TNSJ](#).

Em 2022, foi concluída uma nova versão do regulamento laboral do TNSJ, E.P.E. contemplando, especificamente, um conjunto de normas que regulam as relações entre o Teatro Nacional de São João, E.P.E. e os seus trabalhadores, nos termos do disposto no artigo 99.º do Código do Trabalho, designadamente no que se refere a *(i)* Categorias profissionais; *(ii)* Segurança e saúde no trabalho; *(iii)* Propriedade intelectual; *(iv)*

Organização do trabalho; (v) Retribuição; (vi) Princípios relativos à gestão de desempenho e progressões remuneratórias; (vii) Teletrabalho.

Este regulamento laboral, submetido à Tutela em 2023, foi homologado por Despacho exarado pelo Ministério da Cultura de 28.03.2024, tendo sido divulgado internamente a todos os trabalhadores a 03.09.2024, encontrando-se publicado no sítio do TNSJ.

O novo [regulamento interno laboral](#), veio assim, a par do regime de teletrabalho, estabelecer um conjunto de normas que regulam as relações entre o TNSJ e os seus trabalhadores, designadamente no que se refere a categorias profissionais, segurança e saúde no trabalho, propriedade intelectual, retribuição, princípios relativos à gestão de desempenho e progressões remuneratórias e ainda à organização do trabalho, tendo sido implementado o regime de adaptabilidade individual a todas as equipas, permitindo uma melhor gestão de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar.

O TNSJ dispõe, ainda, de um conjunto de diretrizes internas que se destinam a estabelecer o conjunto de normas no âmbito da atividade da organização no que se refere a deslocações em serviço, adequando-o à nova realidade social e económica, de acordo com o estabelecido no Decreto-Lei n.º 106/98, de 24 de abril, diploma que estabelece normas relativas ao abono de ajudas de custo e de transporte pelas deslocações em serviço público.

Na área da privacidade e da proteção de dados foi assegurada a continuidade dos trabalhos visando a conformação da organização às normas legais vigentes (Regulamento Geral de Proteção de Dados da União Europeia e a Lei Nacional de proteção de dados pessoais), que resultaram na implementação, em 2022, de políticas internas, com exigências significativas ao nível do tratamento, confidencialidade e segurança dos dados pessoais, a saber:

- (i) Política de Proteção de Dados Pessoais;
- (ii) Política de Uso Responsável (revista em fevereiro de 2024);
- (iii) Política de Segurança da Informação;
- (iv) Política de Palavra-Passe;
- (v) Modelo de *Governance*.

Em 2024, foi ministrada uma ação de formação no âmbito do RGPD, ministrada pela DPO do TNSJ, dividida em duas sessões para abranger a totalidade dos trabalhadores, e que

versou sobre a revisão efetuada à Política de Uso Responsável implementada na organização, nomeadamente no que concerne às regras de Uso Responsável; Utilização genérica dos sistemas de TI e direitos de autor; armazenamento de ficheiros; Ciberhigiene; Utilização aceitável da Internet (práticas a adotar e a evitar) e Utilização responsável do correio eletrónico.

Também durante o ano de 2024, foi desenvolvido e implementado um Manual de Acolhimento, composto por um conjunto de informações essenciais sobre a organização interna da empresa, nomeadamente os princípios, normas, procedimentos, instruções de trabalho, horários, faltas, entre outras, constituindo uma ferramenta facilitadora do processo de integração e acolhimento dos novos trabalhadores.

No que concerne ao cumprimento da regulamentação definida para as E.P.E., esta empresa cumpre o estabelecido nos seguintes instrumentos jurídicos:

- Lei de Orçamento de Estado e Decreto-Lei de Execução Orçamental aplicável;
- Decreto-Lei n.º 133/2013, de 03 de outubro que estabelece o regime jurídico e regras aplicáveis ao sector público empresarial;
- Estatuto de Gestor Público (Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de março, com as alterações do Decreto-Lei n.º 8/2012);
- Lei dos Compromissos e dos Pagamentos em Atraso (Lei 8/2012, de 21 de fevereiro, na redação que lhe foi conferida pela Lei n.º 22/2015, de 17 de março), que estabelece as regras aplicáveis à assunção de compromissos e aos pagamentos em atraso das entidades públicas;
- Princípios do Bom Governo – Resolução do Conselho de Ministros n.º 49/2007, de 01 de fevereiro, que aprova os princípios de bom governo das empresas do setor empresarial do estado;
- Implementação das medidas previstas no Plano de Estabilidade e Crescimento (PEC), nomeadamente pela adesão ao Sistema Nacional de Compras Públicas (SNCP) e a Unidade Ministerial de Compras (UMC);
- Princípio da Unidade de Tesouraria de Estado;
- Lei n.º 98/87, de 26 de agosto, com a redação atual, que regula a Organização e Processo do Tribunal de Contas;
- Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 janeiro. Este decreto-lei foi alvo de revisão através do Decreto-lei n.º 111-B/2017,

de 31 de agosto e da Lei n.º 30/2021, de 21 de maio, com entrada em vigor em 20 de junho de 2021, na redação dada pelo Decreto-Lei.º 78/2022, de 7 de novembro;

- Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e suas sucessivas alterações legais, a última verificada pela Lei 13/2003, de 3 de abril)
- RCM18/2014, de 07 de março 2014, Promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens;
- Lei 102/2009, de 10 de setembro, que estabelece o regime jurídico de Segurança e Saúde no Trabalho;
- Regulamento EU 679/2016, de 27/4 do Parlamento Europeu e do Conselho e Lei 58/2018, de 8 de agosto 2018, relativamente ao Regime Geral de Proteção de Dados (RGPD);
- Estatuto dos Profissionais da Área da Cultura (Decreto-Lei 105/2021, de 29 de novembro).

Para além das obrigações legais decorrentes da sua natureza de Entidade Pública Empresarial, o TNSJ encontra-se obrigado à legislação relativa aos espetáculos de natureza artística, a recintos fixos de espetáculos de natureza artística, a direitos de autor e direitos conexos e demais legislação.

## Transações relevantes com entidades relacionadas

O TNSJ não realizou qualquer transação com partes relacionadas, uma vez que não tem relação de controlo ou de influência significativa com qualquer outra entidade – partes relacionadas –, nos termos referidos do n.º 4 do art.º 63 do CIRC, bem como na NCRF 5. Por consequência, não existem, de momento, mecanismos para efeitos de controlo destas transações. Realçamos, contudo, que nos procedimentos internos para a aquisição de bens e serviços é apresentada, por todos os intervenientes, uma “Declaração de Compromisso relativa à inexistência de conflitos de interesses no âmbito da contratação pública”.

## Outras transações

### a) Procedimentos adotados em matéria de aquisição de bens e serviços

O TNSJ, E.P.E. está sujeito à disciplina aplicável à contratação pública - Código dos Contratos Públicos (Decreto-Lei n.º 18/2008 de 29 de janeiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 111-B/2017, de 31 de agosto e pelo Decreto-Lei n.º 33/2018, de 15 de maio). Este decreto-lei foi alvo de revisão através do Decreto-lei n.º 111-B/2017, de 31 de agosto e da Lei n.º 30/2021, de 21 de maio, com entrada em vigor em 20 de junho de 2021, na redação dada pelo Decreto-Lei.º 78/2022, de 7 de novembro.

O TNSJ tem vindo a cumprir, rigorosamente, a legislação quanto à contratação pública em todos os procedimentos de aquisição de bens e serviços, verificando-se um aperfeiçoamento contínuo em todo o processo de contratação pública. Existe, para esse efeito, um departamento responsável pela sua coordenação, em diálogo permanente com os vários departamentos da organização.

As decisões que autorizam a realização de despesa suportam-se em informações onde é justificada a necessidade de contratar e proposto o procedimento mais adequado, seguindo a tramitação prevista no Código dos Contratos Públicos.

Procurou-se levar a efeito uma utilização extremamente cuidada dos critérios materiais, na linha do seu caráter excecional, diretamente relacionados com a principal atividade do TNSJ enquanto prestador de serviço público na área da cultura teatral que compreende, entre outras, a criação de espetáculos inéditos de teatro. Por conseguinte, nestes casos, a escolha do tipo de procedimento foi efetuada nos termos da subalínea i) da alínea e) do n.º 1 do art.º 24.º do Código dos Contratos Públicos, e respeitam à aquisição de serviços do domínio artístico, estando a sua contratualização reservada às entidades que detêm a exclusividade da apresentação dos espetáculos em causa e às escolhas do Diretor Artístico do TNSJ, no exercício das competências próprias, previstas no art.º 16.º dos Estatutos do Teatro Nacional São João, E.P.E., aprovados e publicados em anexo ao Decreto-Lei n.º 159/2007, de 27 de abril.

A definição de implementação do sistema de gestão documental para autorização de despesas e dos respetivos pagamentos, que assenta no FILEDOC integrado com o ERP Primavera, por forma a validar as dotações orçamentais dos vários centros de custo, foi elaborada de modo a garantir a prossecução dos seguintes objetivos:

- Cumprimento rigoroso de todas as regras estipuladas no novo Código de Contratos Públicos (com as alterações entretanto efetuadas);

- Simplificação do trabalho de todos os trabalhadores, uma vez que esta implementação parte da existência de um registo de todas as requisições de Autorização de Despesa/Pagamento, que elabora uma base de dados central, à qual cada Responsável de Centro de Custo se liga para criar pedidos de autorização de despesa/pagamento, ou para rever o estado das autorizações de despesas elaboradas, nomeadamente se foram autorizadas;
- Controlo orçamental rigoroso, já que o registo dos pedidos de autorização de despesa/pagamento fica imediatamente relacionado com a execução do orçamento do respetivo Centro de Custo, possibilitando ao seu responsável direto a comparação contínua do previsto com o realizado;
- Total desmaterialização de impressos.

De acordo com o artigo 127.º do Código dos Contratos Públicos, quanto à publicitação e eficácia dos contratos, os procedimentos efetuados foram registados no Portal BASE com o respetivo contrato celebrado, quando aplicável. Verificou-se, igualmente, que em todos os procedimentos de contratação pública realizados foi respeitado o princípio basilar da concorrência, através da diversidade dos fornecedores convidados no caso das consultas prévias e dos ajustes diretos e, nos concursos públicos, através da utilização de fórmulas que permitem garantir que os processos de avaliação são transparentes e inequívocos, visando a adjudicação da proposta economicamente mais vantajosa para esta entidade.

Já mencionado supra, em curso encontra-se a elaboração de um Manual de Boas Práticas sobre a Realização de Despesa e Contratação Pública, que irá regular os procedimentos internos do TNSJ relativos à realização de despesa e à contratação de serviços, bens e obras públicas, à luz das regras estabelecidas no Código dos Contratos Públicos, dos princípios gerais da contratação pública e das boas práticas na matéria.

De referir que, no que diz respeito à adesão do TNSJ ao Sistema Nacional de Compras Públicas, mantivemos os contratos de aquisição de bens e serviços na sequência de procedimentos conduzidos pela Unidade de Compras da Secretária-geral da Presidência do Conselho de Ministros e pela Entidade de Serviços Partilhados da Administração Pública, I. P. (ESPAP, I. P.), que foram efetuados no âmbito dos respetivos Acordos-Quadro da ESPAP – Entidade de Serviços Partilhados da Administração Pública, I.P., entidade criada pelo Decreto-Lei n.º 117-A/2012, de 14 de junho.

Sendo efetuada uma análise cuidadosa dos preços e demais condições garantidas pelos referidos Acordos-Quadro e concluindo que a manutenção da adesão do TNSJ aos mesmos é vantajosa, aderimos aos seguintes procedimentos centralizados conduzidos pela Presidência do Conselho de Ministros (PCM) e pela ESPAP, I. P.:

- Combustíveis rodoviários, através do procedimento centralizado
- Energia e Gás através do procedimento centralizado

No final de 2024, o TNSJ aderiu ainda ao Sistema Integrado de Agenciamento de Viagens.

Está, deste modo, assegurada a existência de um sistema de controlo compatível com a dimensão e a complexidade da empresa e que protege os investimentos e os seus ativos.

#### **b) Transações que não tenham ocorrido em condições de mercado**

Não se verifica.

#### **c) Fornecedores que representem mais de 5% dos fornecimentos e serviços externos, no caso de ultrapassar 1 M€**

Não se verifica.

## **Análise de sustentabilidade da empresa nos domínios económico, social e ambiental**

### **1. Estratégias adotadas e grau de cumprimento das metas fixadas**

O TNSJ, E.P.E. foi objeto de uma considerável reestruturação administrativa no quadro da sua transformação em Entidade Pública Empresarial, em 2007, e nos anos que se seguiram. Uma década depois, sensivelmente, a presente Administração promoveu uma cirúrgica reestruturação interna que contemplou medidas de otimização permitiram alcançar ganhos de produtividade, refletidos nos resultados obtidos.

A estas medidas de otimização subjazem princípios basilares da organização, tais como:

- A excelência da produção teatral, com prioridade atribuída à língua portuguesa e à aposta na reprodução territorial do nosso trabalho e na memória crítica da nossa atividade;
- Promoção da satisfação dos públicos alcançados e da angariação de novos públicos;
- Orientação para o equilíbrio financeiro;
- Promoção da eficiência interna mediante a maximização da utilização dos recursos, a valorização profissional dos trabalhadores, a simplificação dos processos internos e a disponibilização de informação em tempo certo.

No que diz respeito ao grau de cumprimento das metas fixadas em Plano de Atividade e Orçamento 2024, onde constam os dados de concretização dos objetivos traçados para o ano de 2024, consideramos que as metas estabelecidas foram alcançadas e superadas.

Acreditamos que o caminho que temos traçado – de controlo da despesa, com absoluto rigor financeiro, mas também de maximização do investimento em termos da missão que nos compete cumprir – está a produzir bons resultados que importa manter e, em alguns aspetos, superar.

## **2. Políticas prosseguidas com vista a garantir a eficiência económica, financeira, social e ambiental e a salvaguardar normas de qualidade**

Continuamos a implementar uma estratégia de sustentabilidade nos domínios económicos, social e ambiental, previstas nos Princípios de Bom Governo, tais como:

- Serviço público: apesar dos condicionalismos financeiros e orçamentais, o TNSJ assegura, de modo exemplar, a sua missão enquanto estrutura de criação, produção e divulgação teatral, democratizando o acesso dos públicos à fruição artística e ao património dramático-teatral;
- Boa gestão financeira, através da implementação e aprofundamento de práticas administrativas e de gestão que obedecem a um princípio de sustentabilidade económica;
- Economia, eficiência e eficácia, mediante a elaboração de Planos de Atividade adequados aos recursos financeiros disponíveis e dimensionados à equipa existente;

- Contenção de despesas e racionalização dos investimentos a efetuar, procurando obter o maior rendimento com o mínimo dispêndio possível;
- Diversificação de fontes de financiamento para além da Indemnização Compensatória e das Receitas Próprias, tais como Mecenato Cultural, Patrocínio, e a elaboração de candidaturas a Fundos Nacionais e Comunitários;
- Relação de transparência e lealdade com parceiros e outras entidades;
- Promoção da acessibilidade de espaços e conteúdos e desenvolvimento de uma política de responsabilidade social, na definição da tabela de preços e descontos praticados, no desenvolvimento da oferta programática, e no trabalho com públicos específicos;
- Preocupação com a qualificação profissional e com o bem-estar dos trabalhadores da empresa, promovendo a formação e desenvolvendo políticas de conciliação do trabalho com a vida familiar;
- Respeito pelo ambiente, através da implementação de medidas como a redução do consumo de papel, a eliminação de plástico de utilização única ou a recolha separativa dos resíduos nos locais de trabalho e seu encaminhamento para serviços de recolha especializados (como entidade produtora de resíduos e sendo uma empresa com mais de 10 trabalhadores, o TNSJ encontra-se registado no Sistema Integrado de Registo da Agência Portuguesa do Ambiente procedendo, anualmente, entre janeiro e março, à comunicação do volume de resíduos produzidos no ano anterior, nos três edifícios registados nesta plataforma);
- Prioridade na eficiência energética dos edifícios, quer através da redução dos consumos energéticos, quer através da produção de energia a partir de fontes renováveis, em regime de autoconsumo.

### **3. Forma de cumprimento dos princípios inerentes a uma adequada gestão empresarial**

Salientam-se os níveis de responsabilidade e compromisso associados à concretização dos objetivos traçados pela equipa dirigente do TNSJ, E.P.E. para o ano de 2024, que aqui se junta como Anexo 1, e que atesta uma atuação empenhada para superar as dificuldades e encontrar novas orientações para atingir os objetivos estratégicos da organização.

**a) Definição de uma política de responsabilidade social e de desenvolvimento sustentável e dos termos do serviço público prestado, designadamente no âmbito da proteção dos consumidores**

O TNSJ, E.P.E. afirma-se como um Teatro para todos, porque pugna pela democratização do acesso à fruição do Teatro, adotando práticas inclusivas e discriminando, positivamente, pessoas e famílias com necessidades especiais. O investimento na promoção da inclusão e da acessibilidade verifica-se nos seguintes domínios:

i) Acesso Intelectual

1. A espetadores surdos ou com redução de audição: realização de espetáculos e atividades paralelas (bem como sessões de apresentação de programação) com tradução em Língua Gestual Portuguesa (LGP); realização de visitas guiadas em LGP ao Teatro São João e ao Mosteiro de São Bento da Vitória, recorrendo à tradução em simultâneo realizada por um intérprete/mediador surdo e aos audioguias com tradução em LGP;
2. A espetadores com deficiência visual: realização de récitas com audiodescrição, recorrendo a um audiodescritor que narra, em tempo real, as ações físicas do espetáculo e descrição de todos os acontecimentos visuais; implementação de normas de navegabilidade essenciais à acessibilidade de conteúdos no *sítio* do TNSJ;
3. A espetadores com deficiência intelectual, défice de atenção e condições do espectro autista: realização de Sessões Descontraídas, que decorrem num ambiente mais informal e nas quais há uma maior flexibilidade em relação a movimentações e ruídos na sala. É o teatro que se adapta para acolher pessoas e famílias que precisam de um ambiente mais descontraído nos espaços culturais.

ii) Acesso Social

1. A público com baixo nível de escolaridade e iliteracia: realização de conversas sobre os espetáculos e desenvolvimento de materiais de comunicação (gráficos e multimédia) que contribuem para a compreensão do espetáculo; edição e tradução para língua portuguesa de obras dramáticas de referência;
2. A público em situação de desemprego ou reduzido poder económico: a política de preços do TNSJ prevê descontos que permitem a franjas da população com

rendimentos reduzidos beneficiar de descontos, ou de atividades gratuitas, podendo assim frequentar o teatro e usufruir da sua atividade (ex.: descontos para desempregados, pessoas com deficiência, escolas, famílias, entre outros);

3. A público em situações de risco e isolamento social: realização de atividades específicas que promovem a inclusão, nomeadamente de grupos de alunos de agrupamentos escolares de risco da Área Metropolitana do Porto e, desde o final de 2024, o desenvolvimento um projeto dedicado à reintegração de pessoas em situação de sem-abrigo, desenvolvido em conjunto com o Núcleo de Planeamento e Intervenção Sem-Abrigo do Porto.

### iii) Acesso Físico

1. Nos termos do Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto, na sua versão atualizada, o Teatro Nacional São João, E.P.E. promoveu a elaboração de planos de acessibilidade, em articulação com os projetos de reabilitação, para os edifícios do Teatro Nacional São João, do Teatro Carlos Alberto, do Mosteiro de São Bento da Vitória e do Atelier de Guarda-Roupa e Adereços. O Programa de Intervenção nos Edifícios Públicos, sob a sua responsabilidade e gestão, tem como objetivo a promoção da acessibilidade para pessoas com mobilidade condicionada, facilitando o acesso a serviços públicos com atendimento presencial. Os planos de acessibilidade delineados incluem uma rede de espaços e equipamentos acessíveis, bem como soluções detalhadas em termos métricos, técnicos e construtivos, clarificando as medidas adotadas para garantir a acessibilidade a pessoas com deficiência e mobilidade condicionada. Com vista à concretização destes planos, o TNSJ, E.P.E., encontra-se empenhado na captação de financiamentos que viabilizem a sua implementação.
2. Atualmente, o Teatro Nacional São João, o Teatro Carlos Alberto e o Mosteiro de São Bento da Vitória dispõem de lugares permanentes reservados a cidadãos com mobilidade reduzida que utilizam cadeira de rodas, contando igualmente com instalações sanitárias adaptadas nos três edifícios. Existem, ainda, lugares de estacionamento em via pública nas imediações do Teatro Nacional São João e do Mosteiro de São Bento da Vitória destinados a estes cidadãos. No caso específico do Mosteiro de São Bento da Vitória, está prevista, a breve trecho, a adaptação do acesso pela via pública às necessidades de percursos acessíveis para pessoas com



deficiência e mobilidade condicionada, no âmbito da obra designada “GEP | Rede 20 - Passeio das Virtudes e outras”, promovida pela GO Porto, EM cuja área de intervenção abrange a Rua de São Bento da Vitória.

**b) Definição de políticas adotadas para a promoção da proteção ambiental e do respeito por princípios de legalidade e ética empresarial, assim como as regras implementadas tendo em vista o desenvolvimento sustentável**

O TNSJ assegura o cumprimento da legislação ambiental, por forma a proteger o meio ambiente e reduzir a poluição, bem como promover uma progressiva consciencialização dos trabalhadores no que respeita a práticas ambientalmente mais informadas e consequentes.

i) Políticas adotadas para promoção da proteção ambiental:

- Redução do consumo de combustível através da substituição de um veículo ligeiro de passageiros a gasóleo por um veículo ligeiro de passageiros híbrido;
- Redução do consumo de papel;
- Eliminação de plástico de uso único, seguindo a Resolução do Conselho de Ministros nº 141/2018, que visava promover uma utilização mais sustentável de recursos na Administração Pública, através da redução do consumo de papel e de produtos de plástico;
- Reciclagem de matérias poluentes, através do serviço de empresas especializadas na recolha e tratamento de alguns materiais:
  - Equipamento próprio para proceder à limpeza de materiais de pintura (pincéis, trinchas, rolos, entre outros), recolha e tratamento dos resíduos daí provenientes (líquido de limpeza e tintas velhas), assegurados por uma empresa privada de gestão de resíduos;
  - Recolha e tratamento de *toners* para impressoras e fotocopiadoras assegurada pela empresa municipal responsável;
  - Recolha e reciclagem de têxteis, tais como alcatifas e outros tecidos utilizados na nossa atividade, assegurada por uma empresa privada;
  - Instalação de contentores específicos nos quartos de banho dos edifícios para recolha e posterior tratamento de absorventes higiénicos, assegurados por uma empresa privada;

- Instalação de contentores de reciclagem de papel, plástico, vidro e lixo orgânico em todos os edifícios, distribuídos pelas zonas técnicas e administrativas, promovendo-se uma política ativa de incentivo à separação do lixo e reciclagem do mesmo;
- Recolha e tratamento de lâmpadas, ferro, madeira e entulho, assegurados por empresas municipais (como a Lipor) ou por serviços camarários;
- Separação seletiva de lixo, diariamente recolhido por serviços camarários, e entrega de materiais poluentes em pontos de recolha seletiva (tal como sucede, por exemplo, com todas as baterias utilizadas no exercício da nossa atividade);
- Entrega a serviços camarários de material informático obsoleto, nomeadamente computadores, monitores e impressoras, para efeitos de reciclagem;
- Conversão da iluminação dos nossos edifícios em iluminação LED, para efeitos de poupança energética, tendo já sido substituídas lâmpadas incandescentes de 40w por LED de apenas 4w (em zonas de circulação do TNSJ) e estando planeada a substituição de todas as outras lâmpadas reconvertíveis no TNSJ, no Teatro Carlos Alberto, Mosteiro de São Bento da Vitória e Edifício Portas do Sol;
- Melhoria da Eficiência Energética dos Edifícios Teatro Carlos Alberto (TECA), Teatro São João (TSJ), Mosteiro São Bento da Vitória (MSBV) e Edifício Portas do Sol, através da instalação de painéis fotovoltaicos e sistema gestão técnica centralizada no TECA e instalação de Bombas de Calor e gestão técnica centralizada no TNSJ;
- Aquisição de equipamentos com funcionalidades de gestão de energia;
- Contratos com assinatura digital, visando a desmaterialização de documentos impressos.

ii) Respeito pelos princípios da legalidade e ética empresarial e implementação de regras tendentes ao desenvolvimento sustentável:

Conforme previamente referido, as Administrações do TNSJ têm-se empenhado em orientar a organização para níveis superiores de eficiência no controlo de gestão, em linha, de resto, com as orientações do Governo para o Sector Empresarial do Estado.

De acordo com o fundamentado no Relatório e Contas de 2024, consideramos que o grau de cumprimento dos objetivos estabelecidos em sede de Plano de Atividade e Orçamento 2024 atesta que a estratégia adotada tem permitido atingir melhorias significativas a nível de procedimentos internos, competências organizacionais e comportamentais, reorientação dos sistemas de informação e qualificação dos colaboradores.

Estamos convictos de que esta estratégia permitirá ao TNSJ alcançar o desenvolvimento sustentável necessário ao cumprimento da missão que nos foi confiada, desde que se encontrem salvaguardados pressupostos mínimos no que concerne ao financiamento adequado à missão que nos cabe assegurar.

**c) Adoção de planos de igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional**

Dando cumprimento ao n.º 1, do artigo 7º, da Lei 62/2017, de 1 de agosto, o TNSJ elaborou o Plano para a Igualdade de Género para 2024/2027 pretendendo, através do mesmo, dar continuidade às suas políticas e práticas no âmbito da igualdade de género, bem como à sua implementação, monitorização, avaliação e melhoria contínua. Este Plano trienal, aprovado pelo Conselho de Administração a 12 de setembro de 2024 e disponibilizado a todos os trabalhadores, foi carregado no SISEE nos termos do artigo 3º do Despacho Normativo nº 18/2019, enviado para a CIG (Comissão para a Igualdade de Género) e CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego). No âmbito da implementação do referido plano, no último trimestre de 2024, foi promovida uma ação de sensibilização, sob o tema da “*Violência Doméstica, o Assédio Moral e o Assédio Sexual*”, ministrada pela CIG, transversal a todos os trabalhadores do TNSJ, com o objetivo de consciencializar todo o universo de trabalhadores para a importância destes temas.

O TNSJ continua a sensibilizar os seus trabalhadores para os princípios de natureza ética, valores estruturantes e normas gerais de conduta profissional, refletidos no Código de Ética e de Conduta, atualizado em 18 de outubro de 2024, reforçando-se o dever de impedir a discriminação e o tratamento diferenciado em função da origem étnica ou raça, orientação sexual, identidade de género, estado civil, origem ou condição social, deficiência física, nacionalidade, religião, convicções políticas ou ideológicas ou filiação sindical.

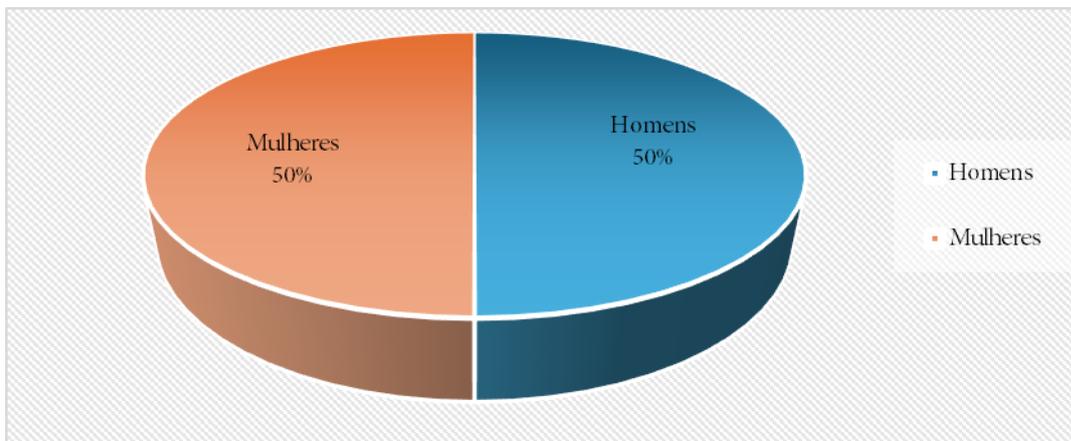
No âmbito da igualdade de tratamento e de oportunidades e da não discriminação, o TNSJ continua a promover ativamente, uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional; uma política de remuneração por trabalho igual ou de valor igual, sem qualquer discriminação em função do género; o acesso indiferenciado para cargos de direção e/ou coordenação; formação profissional equitativa entre homens e mulheres; a incluir na sua programação artística a temática sobre a igualdade, equidade e diversidade; e mantendo o seu compromisso com o princípio da conciliação da vida profissional, com a vida familiar e pessoal. A disseminação de informação e conhecimento sobre a temática da igualdade de género entre os colaboradores do TNSJ é um objetivo de vital importância, que continua a ser feita através de diversas medidas e ações de formação, comunicação e sensibilização.

O TNSJ tem preconizado uma política que promove a igualdade de tratamento entre homens e mulheres, procurando eliminar discriminações e permitir ainda a conciliação da vida pessoal/familiar e profissional. Neste contexto, no seguimento da aprovação do Regulamento Laboral Interno, divulgado a 3 de setembro de 2024, foi instituída a faculdade dos trabalhadores, cujas funções sejam compatíveis, optarem pela realização das suas funções em regime de teletrabalho até 1 (um) dia por semana, podendo este ocorrer de forma regular ou irregular, sem prejuízo das situações previstas no artigo 166.º-A do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro (com as últimas alterações introduzidas pela retificação nº13/2023, de 29 de maio).

Para uma uniformização dos procedimentos a adotar, de forma a garantir o cumprimento de todos os requisitos legais, bem como seguidas as melhores boas-práticas de teletrabalho, foi divulgada uma nota informativa interna a todos os trabalhadores, complementando o disposto nos artigos 31º a 36º do Regulamento Interno Laboral.

**d) Medidas concretas no que respeita ao Princípio da Igualdade do Género, conforme estabelecido no n.º 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 23 de fevereiro**

A 31 de dezembro de 2024, o TNSJ tinha um mapa de pessoal de 84 (oitenta e quatro) trabalhadores (não estando ainda completo o quadro de pessoal previsto de 91 pessoas). Analisando a distribuição por género, verifica-se que a percentagem de mulheres tem aumentado ao longo dos últimos anos, em virtude do aumento de contratações de novas trabalhadoras e da redução do número de homens no quadro da empresa, tendo atingido, a 31 de dezembro de 2024, uma distribuição paritária com 42 (quarenta e dois) trabalhadores e 42 (quarenta e duas) trabalhadoras, como ilustra o quadro seguinte:



A 11 de setembro de 2024, o TNSJ publicou o relatório a que se refere o n.º 2 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março, sobre as remunerações por género, que visa diagnosticar e identificar se existem diferenças injustificadas a nível salarial entre mulheres e homens, através de uma análise quantitativa e qualitativa em função dos níveis etários, de habilitações literárias, de qualificação profissional e categorias profissionais. Este relatório, depois de aprovado pelo Conselho de Administração, foi divulgado a todos os colaboradores, nos termos da Resolução supramencionada. O relatório sobre remunerações por género foi carregado no SESEE a 19.09.2025 e encontra-se publicado no [sítio da internet](#).

Tal como referido no ponto anterior, no âmbito da igualdade de tratamento/oportunidades entre homens e mulheres e da não discriminação, utilizando as dimensões chave referenciadas pelo “Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade” da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, enquanto entidade empregadora, o TNSJ promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional; pratica uma política de remuneração por trabalho igual ou de valor igual, sem qualquer discriminação

em função do género; fomenta o acesso indiferenciado para cargos de Direção/Coordenação; assegura a formação profissional equitativa entre homens e mulheres; inclui na sua programação a temática sobre a igualdade, equidade e diversidade; promove ações internas de sensibilização e ações formativas sobre igualdade de género e não discriminação transversais a todos os trabalhadores; na gestão dos períodos normais de trabalho e, sendo operacionalmente viável, facilita a alteração de horários e a atribuição de horários flexíveis por motivos relacionados com a vida pessoal e familiar.

No âmbito do papel que o formativo TNSJ tem vindo a assegurar quanto a uma cultura de não violência e de igualdade e não discriminação, foi ministrada a 20.11.2024, uma ação de sensibilização promovida pela CIG – Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

**e) Identificação das políticas de recursos humanos definidas pela empresa, que devem ser orientadas para a valorização do indivíduo, para o fortalecimento da motivação e para o estímulo do aumento da produtividade, tratando com respeito e integridade os seus trabalhadores e contribuindo ativamente para a sua valorização profissional**

Em conformidade com o objetivo de assegurar a qualificação técnico-profissional dos trabalhadores da organização e assegurar uma valorização individual contínua o TNSJ continuou, em 2024, a promover a frequência de ações de formação adequadas aos seus trabalhadores. Deste modo, o plano anual de formação de 2024 foi elaborado com base no diagnóstico aos trabalhadores, que apresentaram as suas propostas de formação em articulação com os objetivos estratégicos da organização.

A formação realizada em 2024 continuou a ser promovida, maioritariamente, por entidades externas certificadas e durante o horário laboral. Esta opção pela realização de ações de formação profissional durante o horário laboral e nas próprias instalações do TNSJ prende-se com o propósito da administração de criar condições que possam auxiliar os trabalhadores na conciliação da sua vida profissional e pessoal/familiar.

O TNSJ comparticipa, também, com uma verba financeira, as licenciaturas, mestrados, pós-graduações e doutoramentos que os trabalhadores entendam tirar, como forma de incentivo à sua valorização profissional e pessoal verificando-se, nos últimos anos, um

aumento significativo do número de trabalhadores que solicitaram o estatuto de trabalhador-estudante para esse efeito.

Continuou-se a promover e garantir a prossecução de políticas ativas de segurança e saúde no trabalho, auxiliando os vários departamentos na melhoria e verificação das condições de trabalho, divulgação e sensibilização de boas práticas e uniformização de procedimentos.

Manteve-se um processo de sensibilização e sessões informativas junto dos trabalhadores sobre assuntos relacionados com as políticas internas em vigor, de particular interesse para os mesmos, assim como de esclarecimento sobre legislação laboral mais relevante, decorrente da agenda do Trabalho Digno, cujo objetivo passa por melhorar as condições de trabalho e a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional dos trabalhadores.

Nesse sentido e no âmbito das políticas promotoras da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional dos trabalhadores, que a administração do TNSJ tem vindo a implementar, no ano 2024, o regime de teletrabalho foi regularmente praticado por quatro trabalhadoras, sendo pontualmente autorizado a outros trabalhadores, sempre solicitado e cujas funções assim o permitia. No final de 2024, na sequência da aprovação do Regulamento Interno, que permitiu a simplificação deste procedimento, e da sua divulgação generalizada na empresa, verificou-se um aumento da adesão a esta medida, tendo o número de trabalhadores a usufruir de teletrabalho aumentado para onze.

O TNSJ concede o dia de aniversário a todos trabalhadores, sem perda do direito à remuneração e, caso coincida com um dia de descanso ou feriado, a dispensa pode ser gozada no dia útil seguinte. São oferecidos a todos os trabalhadores dois bilhetes por espetáculo para que disfrutem das atividades culturais em curso, com familiares ou amigos. É, ainda, disponibilizado a todos os trabalhadores a adesão a um Plano de Comunicações, com chamadas ilimitadas, para qualquer rede nacional e um pacote de dados móveis, extensível aos familiares que pretendam aderir.

Como referido, em 2024, deu-se continuidade aos trabalhos de desenvolvimento de um Sistema de Gestão e Avaliação de Desempenho, que será alinhado com a estratégia de melhoria contínua da empresa, tendo por base um modelo de gestão por competências e, como objetivo estruturante, a elaboração de um Plano de Desenvolvimento Pessoal e Profissional à medida de cada trabalhador.

## f) Responsabilidade económica

### **i) Moldes em que foi salvaguardada a competitividade da empresa, designadamente pela via da investigação, da inovação, do desenvolvimento e da integração de novas tecnologias no processo produtivo**

Desde 2018, que o TNSJ tem vindo a desenvolver uma política contínua de melhoria da organização e processos internos, implementando um conjunto significativo de inovações ao nível organizacional e da integração de novas tecnologias de gestão, cuja execução continua a ter reflexos no ano de 2024. Entre elas, destacam-se:

- A continuidade do processo de transformação digital da organização, proporcionando aos trabalhadores o uso diário de ferramentas digitais que introduziram alterações profundas no modelo de comunicação e organização do trabalho, como é o caso do software de gestão documental, que se mantém em permanente atualização.

Em 2024 foram introduzidas novas funcionalidades no sistema de gestão de assiduidade, com vista otimização dos processos internos e à integração automática deste sistema com o sistema de gestão contabilística e financeira da empresa.

Foi ainda desenvolvido todo o processo tendente à aquisição de um software de gestão de palco, que em 2025 irá permitir a centralização da informação relativa à afetação de todos os recursos técnicos e humanos envolvidos na produção e apresentação de espetáculos e outros eventos, bem como a gestão de todos os equipamentos disponíveis nos diversos espaços sob a gestão do TNSJ, permitindo a otimização dos tempos de trabalho, e a partilha de informação em tempo real.

- Melhoria das condições dos edifícios à responsabilidade do TNSJ, EPE, realizada através de obras de reabilitação e recuperação do património, o que garante ao acionista uma boa preservação dos recursos à guarda da empresa.

Neste contexto, importa referir que durante o ano de 2024 foram submetidas as reprogramações às candidaturas PRR Eficiência Energética, que permitirão, em 2025, efetuar intervenções em 3 dos 4 edifícios sob a gestão do TNSJ, reduzindo consumos e permitindo a produção própria de energia, através da instalação de painéis fotovoltaicos.

## **ii) Planos de ação para o futuro**

Tal como foi referido no ponto i) anterior, em 2024 foram iniciados alguns processos de desmaterialização e otimização de procedimentos que se materializarão ao longo de 2025 e que terão como impacto a redução de custos, aumento da produtividade e o acréscimo na qualidade dos serviços prestados ao cliente.

A redução de riscos inerentes aos impactos económicos está igualmente a ser trabalhada por via da diversificação das fontes de financiamento da empresa, procurando aumentar as parcerias estratégicas, promover o mecenato cultural e dinamizar a prospeção de oportunidades de financiamento decorrentes da implementação do novo quadro comunitário de apoio, quer a nível dos programas nacionais, quer europeus, trabalhando na respetiva submissão de candidaturas.

Por último, considera-se que as metas estabelecidas em Plano de Atividades e Orçamento 2024 para o ano em apreço foram totalmente concretizadas e até superadas. Quanto à criação de valor para o acionista refira-se que, tendo como missão a prestação de um serviço de interesse público, a criação de valor reflete-se em indicadores como a satisfação dos públicos ou a taxa de ocupação das salas, tendo a Administração do TNSJ exponenciado a capacidade de realização com os recursos disponíveis. Reflexo desse esforço é o número de espetáculos apresentados e a conseqüente contribuição para o número global de espectadores do TNSJ.

## Avaliação do cumprimento dos princípios de bom governo

### 1. Cumprimento das recomendações

A equipa dirigente do TNSJ, E.P.E. considera que estão criadas todas as condições – institucionais, administrativas, jurídicas e técnicas – para a cabal aplicação dos princípios de bom governo, conforme se segue:

- a) É convicção da Administração que o TNSJ, E.P.E. tem desenvolvido a sua Missão de serviço público no âmbito teatral, de acordo com o estipulado no Decreto-Lei n.º 159/2007, de 27 de abril, alterado pelo Decreto-Lei 95/2023, de 17 de outubro;
- b) A atividade desenvolvida pelo TNSJ tem-se orientado para o cumprimento dos objetivos definidos em sede de Plano de Atividade anualmente apresentado, bem como objetivos que consideramos globalmente cumpridos e superados, conforme consta do Anexo 1;
- c) De entre os objetivos delineados para o ano de 2024, foi conferida especial atenção aos seguintes aspetos:
  - Boa gestão financeira, com a implementação de práticas estruturantes segundo uma estratégia de sustentabilidade económica e de suporte ao tecido artístico e cultural;
  - Economia, eficiência e eficácia, elaborando-se Planos de Atividade adequados às fontes de financiamento que pressupomos disponíveis;
  - Rigor e contenção na realização de despesas e racionalização dos investimentos a efetuar, procurando obter o maior rendimento com o mínimo dispêndio possível.
- d) O cumprimento rigoroso das disposições legais e regulamentares a que a empresa está sujeita tem sido assegurado e foram desenvolvidos métodos internos inovadores que permitiram simplificar as tarefas dos trabalhadores no que toca à monitorização e controlo orçamentais;

- e) Tem vindo a ser prestada, à Tutela, toda a informação pertinente e relevante, que permite acompanhar de perto a gestão desta entidade pública empresarial, bem como todos os factos que constituem riscos e ameaças à sustentabilidade da empresa. O TNSJ tem assumido o cumprimento estrito dos princípios da transparência, igualdade e equilíbrio financeiro, e tem assegurado o acompanhamento do acionista ao nível das estratégias delineadas com vista a alcançar graus elevados de eficiência económica, financeira, social e ambiental (que permita a criação de valor acrescentado para o acionista Estado).

## Código de Ética

### **Referência à existência de planos de ação para prevenir fraudes internas e externas, bem como identificação das ocorrências e das medidas tomadas para a sua mitigação**

O artigo 47.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, prevê que as empresas públicas adotem ou adiram a um Código de Ética que contemple exigentes comportamentos éticos e deontológicos, procedendo à sua divulgação por todos os seus colaboradores, clientes, fornecedores e pelo público em geral.

O novo Código de Ética e de Conduta do TNSJ, concluído em 2023, veio substituir o Código de Ética, tendo sido elaborado de modo a conformá-lo às normas NP 4460-1:2007 «Ética nas Organizações Parte 1 - Linhas de orientação para o processo de elaboração e implementação de códigos de ética nas organizações» e NP 4460:2010 «Ética nas Organizações Parte 2 - Guia de orientação para a elaboração, implementação e operacionalização de códigos de ética nas organizações». Em 2024, foi efetuada uma nova revisão ao Código de Ética e de Conduta, considerando a necessidade de identificação das sanções disciplinares e criminais associadas a atos de corrupção, tendo sido atualizados os artigos 17.º, 18.º, 20.º, 21.º e 23.º e anexos correspondentes. Esta nova versão do Código de Ética e de Conduta, encontra-se publicada no [sítio](#) do TNSJ.

O Código de Ética e de Conduta do Teatro Nacional São João, através da promoção de princípios de natureza ética, valores estruturantes e normas gerais de conduta profissional,

contribui para o reforço da cultura organizacional do TNSJ, fortalece a relação de confiança com o público e dos *stakeholders* e consolida a imagem institucional da entidade em termos de rigor, eficiência, excelência, responsabilidade social e transparência.

O Código apresenta princípios, valores e normas com orientações sobre conduta e ética profissional, que refletem os padrões de exigência e rigor do TNSJ, constituindo um instrumento orientador de ação e boa conduta, dando cumprimento ao disposto no artigo 7.º, n.º 1 do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, prevendo nomeadamente:

- Os valores éticos que presidem à entidade;
- As condutas exigidas aos dirigentes e trabalhadores, bem como os deveres de cuidado a adotar no exercício das funções e atividade;
- O regime sancionatório/disciplinar e criminal aplicável;
- As minutas de declaração tipo para a acumulação de funções e de inexistência de conflitos de interesse, nomeadamente para efeitos de contratação pública.

Como medida para detetar potenciais situações de conflito de interesses, encontra-se previsto na nova versão do Código de Ética e de Conduta, a obrigação dos colaboradores declararem todas as situações em que os seus interesses pessoais ou familiares, ou de terceiros, com os quais se relacionem, possam colidir com os interesses da empresa, afastando-se dos processos de decisão, mediante o preenchimento da Declaração de Existência de Conflitos de Interesses.

O mesmo se verifica quanto às ofertas, convites, bens ou outros benefícios, que possam ser considerados uma tentativa de influenciar a entidade, ou o colaborador, na expectativa de troca, contrapartida ou favorecimento, por não configurarem uma conduta socialmente adequada e conforme aos usos e costumes. Tais situações implicam uma recusa e comunicação ao responsável hierárquico.

Qualquer oferta de valor real ou estimado superior a 150€, recebidas no âmbito do exercício de cargo ou função, devem ser comunicadas ao Conselho de Administração, através do preenchimento da declaração de registo de oferta, que definirá o seu destino final.

O Código de Ética em vigor visa, assim, cimentar junto dos trabalhadores os padrões de conduta e boas práticas a adotar no exercício das suas funções que, para além de

vinculados aos princípios do Código, devem assumir um papel crucial na promoção e divulgação da cultura ética da instituição, desde logo através do cumprimento dos respetivos deveres laborais e outros deveres contratuais, ou extracontratuais, nomeadamente aqueles emergentes da boa fé; contribuir para o reforço da cultura organizacional, promovendo uma política de responsabilidade social através da fixação de exigentes comportamentos éticos aceites e praticados por todos os trabalhadores; fortalecer a relação de confiança alcançada com o público e os *stakeholders* do TNSJ, através da reafirmação e atualização de valores estruturantes, regras de conduta e boas práticas a adotar no desenvolvimento da sua atividade e reforçar o compromisso da organização na prossecução da missão que lhe cabe tendo em vista a melhoria contínua dos serviços prestados e o seu posicionamento institucional na sociedade.

A cultura organizacional do TNSJ assenta nos seguintes valores e princípios estruturantes que fazem parte da sua identidade, e encontram-se plasmados no Código de Ética: respeito, responsabilidade, excelência, inovação, integridade, sustentabilidade, serviço público, a valorização das suas pessoas; a tolerância zero face a qualquer tipo de discriminação e assédio moral e/ou sexual; o princípio da transparência nas relações externas, nomeadamente no que se refere à prestação de informações e esclarecimentos sobre as atividades e missão do TNSJ; a oposição a todas as formas de corrupção ativa ou passiva; o princípio de respeito e zelo pelo património e infraestruturas do TNSJ; a adoção de comportamentos que contribuam para o desenvolvimento sustentável, a responsabilidade ambiental e os princípios de governação pelos quais se rege a administração do TNSJ.

Em conformidade com a Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro, encontra-se implementado o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, que estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento da atividade desenvolvida pelo TNSJ, E.P.E., motivo pelo qual pode ser considerado tanto um instrumento autorregulador, como a expressão de uma vontade de identificar, evitar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciarem assédio no trabalho.

O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho encontra-se publicado no [sítio](#) do TNSJ.

No exercício da sua atividade, o TNSJ recorre à contratação externa de bens, serviços ou obras, ao abrigo das regras estabelecidas no Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na redação atual, sendo garantido o tratamento equitativo dos clientes e fornecedores e demais titulares de interesses legítimos, através do cumprimento do princípio da concorrência, alargando ao máximo o universo concorrencial e potenciando a apresentação de propostas mais competitivas; o princípio da igualdade que opera, particularmente, ao nível da participação dos interessados nos procedimentos, com vista a garantir o tratamento igualitário de todos os interessados e concorrentes/candidatos e o princípio da transparência que exige a publicidade e a desmaterialização total e obrigatória dos procedimentos pré-contratuais, com vista a garantir que todos os operadores têm igual acesso às informações do procedimento e a impedir situações de conflito de interesses.

Em curso encontra-se a elaboração de um Manual de Boas Práticas sobre a Realização de Despesa e Contratação Pública que irá regular os procedimentos internos do TNSJ relativos à realização de despesa e à contratação de serviços, bens e obras públicas, à luz das regras estabelecidas no Código dos Contratos Públicos, dos princípios gerais da contratação pública e das boas práticas na matéria.

### **Referência à existência de planos de ação para prevenir fraudes internas e externas, bem como identificação das ocorrências e das medidas tomadas para a sua mitigação**

Como principal medida de combate à corrupção, tem sido adotada uma postura preventiva e proativa na vigilância e deteção de situações de fraude e corrupção, quer pela via da sensibilização dos trabalhadores, quer pela difusão de normativos internos que assegurem e promovam comportamentos que se encontram vertidos no Código de Ética e de Conduta e o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas. Estes documentos refletem a cultura da instituição no que respeita a comportamentos éticos e boas práticas no relacionamento com público, fornecedores e demais entidades.

No Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas são identificadas as áreas que podem estar sujeitas à prática de atos de corrupção, os principais riscos, os

controles internos implementados que visam a sua mitigação e prevenção, os respetivos impactos e a probabilidade de ocorrência. A metodologia seguida para a identificação dos riscos elencados no Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas é adaptada à realidade do TNSJ e a última versão deste documento, de 6 de dezembro de 2024. No que diz respeito a esta matéria, em 2024, não foram sinalizadas quaisquer ocorrências. O Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas encontra-se publicado no [sítio do TNSJ](#).

Nos termos do n.º13 do artigo 19.º do Anexo II do Decreto-lei n.º18/2017 de 10 de fevereiro e do artigo 46.º do RJSPE, depois de aprovado, o relatório anual de execução do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas foi submetido pelo Conselho de Administração ao Conselho de Prevenção da Corrupção.

O relatório anual de execução do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas encontra-se publicado no [sítio do TNSJ](#), acessível diretamente através do link. O último relatório disponível diz respeito ao ano de 2023, sendo que à data da elaboração do presente relatório encontrava em fase final de elaboração o relatório anual de execução relativo ao ano de 2024.

Dando cumprimento ao estabelecido na alínea a) do n.º 4 do artigo 6º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, constante do anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, em 2024 foi elaborado um Relatório de Avaliação Intercalar do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, igualmente disponível no [sítio do TNSJ](#), acessível diretamente através do link.