



# ALENTEJO 2030

Programa Regional  
do Alentejo

## Código de Ética e Conduta

Aprovado em reunião da  
Comissão Diretiva de 28.06.2023



Cofinanciado pela  
União Europeia

Os Fundos Europeus mais próximos de si.

## **Código de Ética e Conduta**

### **Alentejo 2030**

#### **Programa Regional do Alentejo 2021-2027**

O Decreto-Lei n.º 5/2023, de 25 de janeiro, consagrou o modelo de governação dos fundos europeus bem como dos respetivos programas, definindo a estrutura orgânica relativa ao exercício, designadamente, das funções de coordenação, de gestão, de acompanhamento, de certificação, de pagamento, de auditoria, bem como de monitorização, avaliação e comunicação, nos termos do Regulamento (UE) 2021/1060, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de junho de 2021, abrangendo os fundos europeus do Portugal 2030, nos quais se incluem o Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER), o Fundo Social Europeu Mais (FSE+), o Fundo de Coesão (FC), o Fundo Europeu dos Assuntos Marítimos, das Pescas e da Aquicultura (FEAMPA), o Fundo para uma Transição Justa (FTJ) para o período de 2021 -2027; o Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração (FAMI) para o período de 2021 -2027, e ainda, da Política Agrícola Comum para Portugal — PEPAC Portugal (PEPAC) para o período de 1 de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2027.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 14/2023, de 10 de fevereiro, criou as estruturas de missão dos programas regionais do continente para o período de programação 2021-2027, a funcionar junto das Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional. A Autoridade de Gestão do Programa Regional do Alentejo tem por missão a gestão, o acompanhamento e a execução do programa, de acordo com a legislação europeia e nacional aplicável, e o exercício das competências previstas no Decreto-Lei n.º 5/2023, de 25 de janeiro.

As atribuições do Programa Regional do Alentejo, definidas no artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 5/2023, de 25 de janeiro, exigem elevado rigor, transparência e responsabilidade no serviço prestado aos cidadãos e cidadãs e às pessoas coletivas suas beneficiárias, exigência essa que se repercute na conduta e desempenho de todos os que trabalham na respetiva Autoridade de Gestão.

A importância da adoção do presente Código de Ética e Conduta assume uma perspetiva preventiva, com ele se incentivando os dirigentes e trabalhadores a um compromisso de adesão às regras de conduta no mesmo enunciadas, predominantemente decorrentes do Código do Procedimento Administrativo e da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, sem prejuízo de se enunciarem os normativos legais e de carácter disciplinar ou criminal que, numa perspetiva sancionatória, se encontram previstos, designadamente na Lei Geral do Trabalho em Funções

Públicas e no Código Penal, conforme determinado no Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que criou o Mecanismo Nacional Anticorrupção e estabelece o regime geral de prevenção da corrupção.

A atividade desenvolvida no Programa consubstancia-se num serviço de interesse público geral, o que reforça a exigência do mais absoluto rigor e transparência na sua atuação, conferindo a todos os que nela trabalham ou que com ela se relacionam uma responsabilidade acrescida na que respeita à sua conduta e ao seu desempenho.

Neste sentido, a Autoridade de Gestão cria o presente Código de Ética e Conduta como um instrumento fundamental para promover a integridade do funcionamento do serviço público prestado pelo ALENTEJO 2030 - Programa Regional do Alentejo, e o incremento da qualidade do desempenho de todos os seus dirigentes e trabalhadores, pautado por princípios éticos e deontológicos, clarificando-se os comportamentos a adotar na área da transparência e do combate à fraude e à corrupção, ao qual todos os dirigentes e trabalhadores devem declarar adesão.

Este Código visa ainda contribuir para o reforço da cultura organizacional, promovendo uma política de responsabilidade social através da fixação, de forma objetiva e clara, de exigentes comportamentos éticos aceites e praticados por todas as partes envolvidas.

As regras aqui previstas devem reger a conduta de dirigentes, trabalhadores e trabalhadoras em complemento e sem prejuízo de outras disposições legais e regulamentares, designadamente o Código do Procedimento Administrativo (CPA), a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), o Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Órgãos da Administração Central, Local e Regional do Estado, o Regime de Acesso à Informação Administrativa e Ambiental e de Reutilização dos Documentos Administrativos e o Regime da Proteção das Pessoas Singulares, no que diz respeito ao Tratamento de Dados Pessoais e à livre circulação desses dados.

Neste contexto, o presente Código de Ética e de Conduta constitui uma ferramenta na qual se inscrevem os princípios e normas de comportamento que pautam a atuação da Autoridade de Gestão do Programa Regional do Alentejo, dos seus dirigentes e trabalhadores, quer no âmbito da prossecução da sua missão, quer no exercício das atividades que lhe servem de suporte, a que os trabalhadores se encontram sujeitos e que devem assumir como intrinsecamente seus, refletindo-os na relação profissional que estabelecem entre si e com terceiros.

## **Capítulo I**

### **Disposições Gerais**

#### **Artigo 1º**

#### **Natureza e Âmbito de Aplicação**

1. O presente Código institui os princípios e normas de ética e conduta a cumprir pela Comissão Diretiva, pelo Secretariado Técnico, Coordenadores/as e restantes trabalhadores/as, bem

como elementos dos Organismos Intermédios que adiram ao presente Código (adiante todos referidos como dirigentes e trabalhadores) do Programa Regional do Alentejo, no exercício das suas funções e em todas as atividades, independentemente do vínculo contratual e posição hierárquica que ocupam.

2. Dirigentes e trabalhadores estão vinculados aos princípios e observância das normas do presente código, no desempenho das competências atribuídas ao ALENTEJO 2030.
3. O presente instrumento é complementar da promoção dos valores e das normas legais, nomeadamente a Constituição da República e do Código do Procedimento Administrativo, bem como de outras normas internas em vigor no ALENTEJO 2030.
4. Para além do presente Código, devem ser tidos em linha de conta os demais instrumentos reguladores existentes, em especial as normas constantes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei nº 35/2014, de 20 de junho), da Carta Ética da Administração Pública, bem como de todas as normas a que todos os trabalhadores estão sujeitos nos termos legais.

#### **Artigo 2º**

##### **Objetivos do Código de Ética e Conduta**

Pretende-se com o presente Código identificar e clarificar junto de todos os dirigentes e trabalhadores os princípios e as normas de conduta que os mesmos devem observar, através das suas decisões, comportamentos e atitudes, tanto no relacionamento recíproco como nas relações que, em nome da estrutura de gestão, são estabelecidas com entidades terceiras, de forma duradoura ou ocasional.

#### **Artigo 3º**

##### **Dimensões Éticas da Estrutura de Gestão**

Todos e todas que atuam em nome do ALENTEJO 2030, nos seus desempenhos profissionais, devem pautar-se pelos valores constantes deste Código de Ética e Conduta e, nomeadamente:

- a. Assegurar, dentro da orgânica do ALENTEJO 2030, uma vivência e partilha de princípios de verdade, lealdade, rigor e transparência.
- b. Reforçar a confiança na estrutura de gestão, por parte de todos os seus interlocutores.
- c. Assegurar o cumprimento das missões de elevado significado que cabem ao ALENTEJO 2030, realizar, prestando em todas as circunstâncias, o respetivo serviço público.

## **Capítulo II** **Princípios Éticos**

### **Artigo 4º** **Cultura ética**

1. A estrutura de gestão do ALENTEJO 2030 deve implementar uma cultura de ética norteada por princípios éticos subjacentes à prestação de serviço público.
2. Dirigentes e trabalhadores do ALENTEJO 2030 devem orientar a sua atividade para o cumprimento e difusão da cultura ética da organização, contribuindo para a afirmação de uma imagem institucional de competência, rigor e eficiência, tendo presentes os princípios constantes dos seguintes normativos.

### **Artigo 5º** **Princípio do interesse público**

1. No exercício das suas funções, os trabalhadores e trabalhadoras encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e da cidadania, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo.
2. Os trabalhadores e trabalhadoras devem atuar sempre em proveito do interesse público, mantendo padrões elevados de ética profissional, respeitando os direitos e interesses legalmente protegidos, em prejuízo dos interesses individuais ou de grupo.

### **Artigo 6º** **Princípio da legalidade**

No exercício das suas funções, dirigentes e trabalhadores do ALENTEJO 2030, devem atuar em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei e o direito, devendo cumprir todos os normativos legais e regulamentares aplicáveis à sua atividade, dentro dos limites e para os fins dos poderes que lhe são atribuídos.

### **Artigo 7º** **Princípio da justiça e da imparcialidade**

No âmbito da sua atividade profissional, dirigentes e trabalhadores devem tratar de forma justa e imparcial todos aqueles que se relacionem com o Programa Regional do Alentejo, atuando com base em critérios de justiça, imparcialidade e isenção que sejam coerentes e consistentes, e que garantam a idoneidade, equidade e neutralidade na análise dos processos em que são chamados a intervir, ficando impedidas práticas ou decisões arbitrárias e comportamentos de que resultem em benefícios ou prejuízos ilegítimos.

**Artigo 8º**  
**Princípio da igualdade**

1. Dirigentes e trabalhadores não podem beneficiar ou prejudicar qualquer pessoa em função da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social, ou qualquer outro fator que potencie a ocorrência de uma eventual desigualdade de oportunidade ou tratamento.
2. Na sua relação com terceiros, dirigentes e trabalhadores devem agir sem atender a favoritismos ou preconceitos que gerem discriminações de qualquer natureza, devendo assegurar o tratamento igual de situações idênticas.

**Artigo 9º**  
**Princípio da proporcionalidade**

Dirigentes e trabalhadores, no exercício da sua atividade, devem adotar comportamentos adequados aos objetivos prosseguidos pelo Programa Regional do Alentejo, e só podem exigir o estritamente necessário à realização da atividade administrativa, considerada sempre na prossecução do interesse público.

**Artigo 10º**  
**Princípio da colaboração e da boa-fé**

Dirigentes e trabalhadores, no exercício da sua atividade e em todas as suas formas e fases, devem colaborar com os cidadãos e cidadãs e com as entidades, segundo o princípio da boa-fé, promovendo a sua participação na realização da atividade administrativa e a confiança na sua atuação com integridade, zelo, correção e razoabilidade, sem prejuízo do dever de confidencialidade e da proteção dos dados pessoais.

**Artigo 11º**  
**Princípio da informação e da qualidade**

A informação que seja solicitada deve ser prestada, nos termos legais, com ressalva daquela que, naqueles termos, não deva ser divulgada. Dirigentes e trabalhadores devem manter um sentido de rigor, clareza e cortesia na prestação de informações e/ou esclarecimentos, os quais devem ser facultados prontamente e em tempo útil, suprimindo a prática de atos que dificultem a sua tramitação.

**Artigo 12º**  
**Princípio da lealdade**

Dirigentes e trabalhadores devem desenvolver as tarefas e instruções que lhes forem atribuídas com zelo, que consiste em conhecer e aplicar as normas legais e regulamentares e as ordens e instruções dos superiores hierárquicos, de forma cooperante, com total subordinação aos objetivos do Programa e do interesse público, agindo de forma leal e solidária e exercer as suas funções de acordo com os objetivos que tenham sido fixados e utilizando as competências que tenham sido consideradas adequadas.

**Artigo 13º**  
**Princípio da integridade**

Dirigentes e trabalhadores devem atuar em todos os contextos segundo critérios de honestidade pessoal, boa-fé e de integridade de caráter.

**Artigo 14º**  
**Princípio da competência e responsabilidade**

Dirigentes e trabalhadores são responsáveis pelos atos por si praticados, devendo exercer a sua atividade com rigor, transparência, responsabilidade, competência, crítica e lealdade, empenhando-se na valorização profissional e exercendo a sua atividade diária com um comportamento íntegro e de elevado profissionalismo.

**Artigo 15º**  
**Princípio da Independência**

Para além da independência organizacional, patente na organização interna através da existência de unidades orgânicas específicas, dirigentes e trabalhadores devem agir com independência, isto é, com capacidade para julgar e atuar, de forma imparcial, íntegra e objetiva, com isenção dos interesses das entidades beneficiárias e de todas as demais partes que possam estar relacionadas com o seu trabalho. Dirigentes e trabalhadores devem evitar qualquer situação suscetível de originar, direta ou indiretamente, conflitos de interesses.

### **Capítulo III** **Normas de Conduta**

#### **Artigo 16º** **Normas gerais de conduta**

1. Dirigentes e trabalhadores devem desempenhar as suas funções no respeito pelos princípios éticos enumerados no Capítulo II, por forma a gerar e manter a credibilidade e prestígio da Instituição que representam.
2. No exercício das suas funções dirigentes e trabalhadores gozam de autonomia técnica, devendo as posições assumidas pautar-se pelo rigor técnico, de modo a garantir uma atuação independente e isenta em relação a interesses particulares e a pressões internas ou externas de qualquer índole, não sendo permeáveis a tentativas de ingerência que, direta ou indiretamente, visem orientar ou condicionar o resultado final do trabalho desenvolvido.
3. Dirigentes e trabalhadores devem orientar o seu comportamento pelo escrupuloso cumprimento dos normativos legais e éticos, aplicando um critério de exigência absoluta na realização do trabalho e no emprego parcimonioso dos recursos, designadamente da sua utilização em proveito pessoal, e agindo sempre para a prossecução do interesse público.
4. Dirigentes e trabalhadores devem desenvolver a sua capacidade de adaptação à modernização dos processos de trabalho e às novas ferramentas de gestão e devem frequentar as ações de formação que lhes forem propostas, com vista à aprendizagem contínua, otimizando assim as suas competências.

#### **Artigo 17º** **Relacionamento interpessoal**

Dirigentes e trabalhadores do Programa devem propiciar, dentro do exigível, o bom relacionamento com todas as pessoas com as quais interajam no exercício das suas funções, sendo diligentes e cooperantes na realização do interesse público; bem como promover a participação de conhecimentos ou informações e a cooperação interdisciplinar ou entre unidades, privilegiando o espírito de equipa; e implementar as decisões das hierarquias superiores de acordo com os planos do Programa Regional e incentivar e apoiar as trabalhadoras e os trabalhadores na sua aplicação.

#### **Artigo 18º** **Confidencialidade de informação**

1. Dirigentes e trabalhadores devem garantir a comunicação, registo e partilha de informação entre si, tanto no seio da unidade orgânica em que se inserem como no contexto da estrutura de gestão do ALENTEJO 2030, de forma a facilitar a gestão e a preservação do conhecimento adquirido ou criado em decorrência da atividade administrativa realizada.
2. O disposto no número anterior não exime dirigentes e trabalhadores de respeitarem o sigilo profissional, não podendo divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no desempenho



das suas funções ou em virtude desse desempenho, mesmo após a cessação das mesmas, salvo se essa informação já tiver sido tornada pública ou se encontrar publicamente disponível.

3. Dirigentes e trabalhadores, durante o exercício de funções no Programa ou após a sua suspensão ou cessação, não podem disponibilizar nem utilizar, em proveito próprio ou de terceiros direta ou indiretamente, as informações a que têm ou tenham tido acesso, no exercício de funções ou por causa delas encontrando-se sujeitos a segredo e reserva nos termos previstos na legislação aplicável.

### **Artigo 19º** **Conflito de interesses**

1. Em conformidade com a Recomendação do Conselho de Prevenção da Corrupção, de 8 de janeiro de 2020, em estreita relação com o Plano de Prevenção dos Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, o Programa Regional do Alentejo promove uma cultura organizacional conducente à inexistência de conflitos de interesses de dirigentes e trabalhadores, adotando medidas de prevenção e gestão de situações, reais, aparentes ou potenciais.
2. Dirigentes e trabalhadores da Autoridade de Gestão e dos Organismos Intermédios devem abster-se de participar em qualquer situação suscetível de gerar direta ou indiretamente conflitos de interesses efetivos ou potenciais.
3. Sempre que, no exercício da sua atividade, aqueles sejam chamados a intervir em processos de decisão que envolvam, direta ou indiretamente, pessoas que estejam ou tenham estado ligadas por laços de parentesco ou afinidade ou entidades públicas ou privadas com as quais colaborem ou tenham colaborado, devem, nos termos dos artigos 69.º, 70.º e 73.º do CPA, declarar-se impedidos ou pedir escusa, mediante comunicação de imediato ao superior hierárquico, conforme modelo anexo (A1 – Declaração de conflito de interesses), e abster-se de participar nos processos e tomadas de decisão com ele relacionados.
4. Dirigentes e trabalhadores com relações familiares não deverão exercer a sua atividade profissional em relação hierárquica e funcional direta, assegurando deste modo, designadamente, a prossecução dos princípios a que se subordina o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública.
5. Existe igualmente conflito de interesses na aceitação, ainda que em momento posterior ou após a cessação de funções ocorrida há menos de 3 anos, por parte de trabalhadores/as que participaram em processo de decisão que envolveu uma determinada entidade, ou que tiveram acesso a informação privilegiada com interesse para a mesma, de qualquer função ou cargo nessa entidade ou em qualquer outra, direta ou indiretamente, com ela relacionada.
6. Dirigentes e trabalhadores devem agir sempre com integridade e acima de qualquer suspeita, evitando colocar-se em situações que, da sua atuação ou comportamento, possa resultar um juízo público que coloque em causa, quer a credibilidade do ALENTEJO 2030, quer a sua própria honestidade.
7. Caso ocorra a situação a que se refere o número 3, deve a mesma ser criteriosamente avaliada pela Presidência da Comissão Diretiva do Programa Regional do Alentejo.

8. Sem prejuízo do disposto quanto aos deveres de dirigentes e trabalhadores, cabe à Comissão Diretiva adotar as medidas consideradas necessárias para a resolução de eventuais conflitos de interesses, tendo em conta o caso concreto, e, se nenhuma outra se revelar adequada, deve a pessoa em questão ser afastada do facto gerador do conflito, ou, na situação prevista no número 3, deve a mesma ser publicamente denunciada.

**Artigo 20º**  
**Acumulação de funções**

1. Dirigentes e trabalhadores podem acumular atividades nos termos legalmente estabelecidos e devidamente autorizadas, dependendo de comunicação escrita ao superior hierárquico, para constatação de incompatibilidades.
2. Dirigentes e trabalhadores que se encontrem em regime de acumulações de funções devem, assim, declarar por escrito, aos respetivos superiores hierárquicos, que as atividades que desenvolvem não colidem sob forma alguma com as funções públicas que desempenham no Programa Regional, nem colocam em causa a isenção e o rigor que pautam a sua atuação.

**Artigo 21º**  
**Denúncia e fraude**

1. Dirigentes e trabalhadores, procedendo de acordo com critérios de razoabilidade e prudência, devem informar o superior hierárquico sempre que tomem conhecimento ou tiverem suspeitas fundadas da ocorrência de atividades de abuso de informação privilegiada, fraude ou corrupção em geral, designadamente por parte dos beneficiários dos fundos, da Autoridade de Gestão no desempenho da atividade profissional, ou de qualquer colaborador, devendo, nesse sentido, preencher o modelo anexo (A2).
2. Caso se revele adequado, deverá, também, ser informado outro órgão competente, designadamente, Ministério Público ou a Inspeção-Geral de Finanças na qualidade de Serviço de Coordenação Antifraude (AFCOS).
3. Quem comunicar ou impedir a realização de atividades ilícitas, não poderá ser, por esse facto, prejudicado a qualquer título.
  - a) Nenhum dirigente ou trabalhador será prejudicado por denunciar casos de suspeita de fraude, sendo-lhe assegurada confidencialidade quanto à sua identidade.
  - b) Nenhum dirigente ou trabalhador será alvo de tratamento discriminatório ou alvo de eventuais sanções por denunciar suspeita de fraude.
4. É aplicável o regime geral de proteção de denunciantes de infrações previsto na Lei nº 93/2021, de 20 de dezembro.

5. É assegurada a proteção de denúncia interna ou externa e disponibilizado um canal de denúncia, que pode ser anónima, através de correio eletrónico enviado para [alentejo2030@ccdr-a.gov.pt](mailto:alentejo2030@ccdr-a.gov.pt), via *website* em separador a criar para esse efeito ou por correio enviado para: Comissão Diretiva do ALENTEJO 2030, Avenida Engenheiro José Arantes e Oliveira, nº 193, 7004-514 Évora, em cumprimento do disposto na Lei nº 93/2021 referida.

#### **Artigo 22º**

##### **Relacionamento com o exterior**

1. Dirigentes e trabalhadores devem assegurar o bom relacionamento com todos com que interajam no exercício das suas funções, atuando sempre de modo diligente e cooperante. Deve ainda o seu comportamento pautar-se por disponibilidade, eficiência, correção e cortesia, fornecendo as informações ou outros esclarecimentos de interesse justificado que lhes sejam solicitados, salvaguardando o êxito das ações e o dever de sigilo profissional que lhes estão adstritos.
2. As funções devem ser exercidas exclusivamente ao serviço do interesse público, agindo com respeito e verdade, gerando deste modo a confiança na sua ação. Dirigentes e trabalhadores devem atuar com total independência em todos os contactos com o exterior, nomeadamente, não solicitando ou recebendo instruções de qualquer pessoa ou entidade alheia ao ALENTEJO 2030.
3. Na relação com a comunicação social, os dirigentes e trabalhadores do ALENTEJO 2030 devem abster-se de, por sua iniciativa ou a pedido de qualquer órgão de comunicação social, prestar qualquer esclarecimento ou informação sobre qualquer procedimento administrativo e ou atividade em que tenham sido intervenientes, sem que para isso tenham sido mandatados.
4. Por respeito, designadamente, pela independência e integridade, o trabalhador não pode solicitar ou aceitar, quaisquer benefícios, presentes, recompensas, remunerações, dádivas ou outra espécie de gratificação, que de algum modo estejam relacionados com as funções exercidas, exceto objetos de valor reduzido que não excedam a mera cortesia.

#### **Capítulo IV**

##### **Outras Disposições**

#### **Artigo 23º**

##### **Ação disciplinar**

1. A violação por parte de dirigentes ou trabalhadores do ALENTEJO 2030, das normas de conduta, previstas neste Código, deve ser reportado superiormente, de que poderá resultar procedimento disciplinar.
2. O cometimento de infração faz incorrer nas sanções disciplinares que, nos termos da lei, podem ser aplicadas em caso de incumprimento das regras contidas neste Código e nas

sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas, quando aplicável, estando identificadas nos Anexos 5 e 6 essas sanções e penas.

3. 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 previsto.

#### **Artigo 24º**

##### **Responsável pelo cumprimento do Código**

A Comissão Diretiva designará um responsável pelo cumprimento do Código de Ética e Conduta, que deverá monitorizar o seu cumprimento, aconselhar os trabalhadores e receber informações sobre as atividades que não estejam em conformidade.

#### **Artigo 25º**

##### **Publicação e divulgação do Código de Ética e Conduta**

1. O presente Código de Conduta, após aprovação, será objeto de publicitação e comunicação às entidades pertinentes, conforme o previsto no Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.
2. O presente Código de Ética e Conduta será, ainda, publicado na intranet da CCDR Alentejo *web site* do ALENTEJO 2030 e divulgado junto de todos e todas as dirigentes e trabalhadores e trabalhadoras do Programa.
3. Sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 7.º do referido diploma legal, o presente Código será revisto a cada três anos.
4. Dirigentes e trabalhadores do ALENTEJO 2030 e dos Organismos Intermédios devem manifestar a sua adesão expressa ao presente Código, através de assinatura da Declaração constante do anexo A3.

#### **Artigo 26º**

##### **Interpretação**

Em caso de dúvida na interpretação de qualquer ponto do presente Código, deve ser solicitada por escrito ao responsável pelo cumprimento do Código os necessários esclarecimentos.

#### **Artigo 27º**

##### **Disposições Finais**

Em conformidade com o disposto no Decreto-Lei n.º 109-E/2021, integram o presente Código de Ética e Conduta os anexos A4, A5 e A6, através dos quais se procede à identificação de normativos em matéria de:

- Incompatibilidades e impedimentos, previstos no Código do Procedimento Administrativo e na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

- Sanções disciplinares que podem ser aplicadas em caso de incumprimentos das regras contidas no Código de Conduta;
- Sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas.

**Artigo 28º**  
**Entrada em vigor**

O presente Código de Ética e Conduta entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua aprovação.

Évora, 28 de junho de 2023

O Presidente da Comissão Diretiva do ALENTEJO 2030

## **ANEXOS**

ANEXO A1 – Declaração de Conflito de Interesses

ANEXO A2 – Comunicação de situação específica de não conformidade ou potencial fraude

ANEXO A3 – Declaração de Adesão ao Código de Ética e Conduta

ANEXO A4 - Incompatibilidades e impedimentos

ANEXO A5 - Sanções disciplinares aplicáveis por incumprimento de regras de conduta

ANEXO A6 - Sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas

**ANEXO – A1**

**DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES**

\_\_\_\_\_, abaixo assinado, a  
desempenhar funções na Unidade de \_\_\_\_\_ /Organismo  
Intermédio \_\_\_\_\_, do Programa Regional do Alentejo 2030, solicita escusa do  
desempenho das funções que lhe estão atribuídas na sua atividade  
\_\_\_\_\_ por considerar que não estão totalmente reunidas  
as condições para a salvaguarda de ausência de conflito de interesses.

, em \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023

**Assinatura** \_\_\_\_\_

## ANEXO – A2

### Comunicação de situação específica de não conformidade ou potencial fraude

\_\_\_\_\_, abaixo assinado, a desempenhar funções na Unidade de \_\_\_\_\_ /Organismo Intermédio \_\_\_\_\_, do Programa Regional do Alentejo 2030, solicita escusa do desempenho das funções que lhe estão atribuídas na sua atividade \_\_\_\_\_, nos termos previstos no Código de Ética e Normas de Conduta e por ter identificado as seguintes situações e não conformidade e/ou de potencial fraude vem proceder à denúncia da seguinte situação<sup>1</sup>:

**Identificação de situação de não conformidade:**

**Identificação de situação de potencial fraude:**

, em \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023

<sup>1</sup> A esta denúncia, interna ou externa, é aplicável o regime da Lei nº 90/2021, de 20 de dezembro, incluindo a proteção e anonimato de denunciante. Pode ser enviada através de correio eletrónico para [alentejo2030@ccdr-a.gov.pt](mailto:alentejo2030@ccdr-a.gov.pt), via *website* em separador criado no sítio do Alentejo 2030 ou por correio enviado para: Comissão Diretiva do Alentejo 2030, Avenida Engenheiro José Arantes e Oliveira, nº 193, 7004-514 Évora, em cumprimento do disposto na Lei nº 93/2021 referida.



**ANEXO – A3**

**DECLARAÇÃO DE ADESÃO  
AO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA**

\_\_\_\_\_, abaixo assinado, a  
desempenhar funções na Unidade de \_\_\_\_\_/Organismo  
Intermédio \_\_\_\_\_, do Programa Regional do Alentejo,  
declaro a minha adesão ao Código de Ética e Conduta em vigor no Programa Regional do Alentejo –  
ALENTEJO 2030.

, em \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023

**Assinatura** \_\_\_\_\_

## **ANEXO – A4**

### **Incompatibilidades e impedimentos**

#### **Código do Procedimento Administrativo**

#### **Incompatibilidades e impedimentos (artigo 19.º)**

1. No exercício das suas funções, os dirigentes e trabalhadores em funções públicas estão exclusivamente ao serviço do interesse público, tal como é definido, nos termos da lei, pelos órgãos competentes da Administração.
2. Sem prejuízo de impedimentos previstos na Constituição e noutros diplomas, os dirigentes e trabalhadores com vínculo de emprego público estão sujeitos ao regime de incompatibilidades e impedimentos previsto na presente secção.

### **Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas**

#### **Incompatibilidades com outras funções (artigo 20.º)**

As funções públicas são, em regra, exercidas em regime de exclusividade.  
Garantias de Imparcialidade

#### **Acumulação com outras funções públicas (artigo 21.º)**

1. O exercício de funções públicas pode ser acumulado com outras funções públicas não remuneradas, desde que a acumulação revista manifesto interesse público.
2. O exercício de funções públicas pode ser acumulado com outras funções públicas remuneradas, desde que a acumulação revista manifesto interesse público e apenas nos seguintes casos:
  - a) Participação em comissões ou grupos de trabalho;
  - b) Participação em conselhos consultivos e em comissões de fiscalização ou outros órgãos colegiais de fiscalização ou controlo de dinheiros públicos;
  - c) Atividades docentes ou de investigação de duração não superior à fixada em despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da Administração Pública e da educação e que, sem prejuízo do cumprimento da duração semanal do trabalho, não se sobreponha em mais de um quarto ao horário inerente à função principal;
  - d) Realização de conferências, palestras, ações de formação de curta duração e outras atividades de idêntica natureza.

#### **Acumulação com Funções ou atividades privadas (artigo 22.º)**

1. O exercício de funções públicas não pode ser acumulado com funções ou atividades privadas, exercidas em regime de trabalho autónomo ou subordinado, com ou sem remuneração, concorrentes, similares ou conflituantes com as funções públicas.
2. Para efeitos do disposto no artigo anterior, consideram-se concorrentes, similares ou

- conflitantes com as funções públicas as atividades privadas que, tendo conteúdo idêntico ao das funções públicas desempenhadas, sejam desenvolvidas de forma permanente ou habitual e se dirijam ao mesmo círculo de destinatários.
3. O exercício de funções públicas pode ser acumulado com funções ou atividades privadas que:
    - a) Não sejam legalmente consideradas incompatíveis com as funções públicas;
    - b) Não sejam desenvolvidas em horário sobreposto, ainda que parcialmente, ao das funções públicas;
    - c) Não comprometam a isenção e a imparcialidade exigidas pelo desempenho das funções públicas;
    - d) Não provoquem prejuízo para o interesse público ou para os direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.
  5. No exercício das funções ou atividades privadas autorizadas, os trabalhadores da Administração Pública não podem praticar quaisquer atos contrários aos interesses do serviço a que pertencem ou com eles conflitantes.
  6. A violação do disposto no número anterior determina a revogação da autorização para acumulação de funções, constituindo ainda infração disciplinar grave.

#### **Proibições Específicas (artigo 24.º)**

1. Os trabalhadores não podem prestar a terceiros, por si ou por interposta pessoa, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, serviços no âmbito do estudo, preparação ou financiamento de projetos, candidaturas ou requerimentos que devam ser submetidos à sua apreciação ou decisão ou à de órgãos ou serviços colocados sob sua direta influência.
2. Os trabalhadores não podem beneficiar, pessoal e indevidamente, de atos ou tomar parte em contratos em cujo processo de formação intervenham órgãos ou unidades orgânicas colocadas sob sua direta influência.
3. Para efeitos do disposto nos números anteriores, consideram-se colocados sob direta influência do trabalhador os órgãos ou serviços que:
  - a) Estejam sujeitos ao seu poder de direção, superintendência ou tutela;
  - b) Exerçam poderes por ele delegados ou subdelegados;
  - c) Tenham sido por ele instituídos, ou relativamente a cujo titular tenha intervindo como representante do empregador público, para o fim específico de intervir nos procedimentos em causa;
  - d) Sejam integrados, no todo ou em parte, por trabalhadores por ele designados;
  - e) Cujo titular ou trabalhadores neles integrados tenham, há menos de um ano, sido beneficiados por qualquer vantagem remuneratória, ou obtido menção relativa à avaliação do seu desempenho, em cujo procedimento ele tenha tido intervenção;
  - f) Com ele colaborem, em situação de paridade hierárquica, no âmbito do mesmo órgão ou serviço.
4. Para efeitos das proibições constantes dos n.ºs 1 e 2, é equiparado ao trabalhador:
  - a) O seu cônjuge, não separado de pessoas e bens, ascendentes e descendentes em qualquer grau, colaterais até ao segundo grau e pessoa que com ele viva em união de facto;
  - b) A sociedade em cujo capital o trabalhador detenha, direta ou indiretamente, por si mesmo ou conjuntamente com as pessoas referidas na alínea anterior, uma participação não inferior a 10 /prct.
5. A violação dos deveres referidos nos n.ºs 1 e 2 constitui infração disciplinar grave.

6. Para efeitos do disposto no Código do Procedimento Administrativo, os trabalhadores devem comunicar ao respetivo superior hierárquico, antes de tomadas as decisões, praticados os atos ou celebrados os contratos referidos nos n. os 1 e 2, a existência das situações referidas no n.º 4.
7. É aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no Código do Procedimento Administrativo.

**Casos de impedimentos de titulares de órgãos e de agentes da Administração Pública (artigo 69.º)**

1. Salvo o disposto no n.º 2, os titulares de órgãos da Administração Pública e os respetivos agentes, bem como quaisquer outras entidades que, independentemente da sua natureza, se encontrem no exercício de poderes públicos, não podem intervir em procedimento administrativo ou em ato ou contrato de direito público ou privado da Administração Pública, nos seguintes casos:

- a) Quando nele tenha interesse, por si, como representante ou como gestor de negócios de outra pessoa;
  - b) Quando, por si ou como representantes ou gestores de negócios de outra pessoa, nele tenham interesse o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, algum parente ou afim em linha reta ou até ao segundo grau da linha colateral, em como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil;
  - c) Quando, por si ou como representantes ou gestores de negócios de outra pessoa, tenham interesse em questão semelhante à que deva ser decidida, ou quando tal situação se verifique em relação a pessoa abrangida pela alínea anterior;
  - d) Quando tenha intervindo no procedimento como perito ou mandatário ou haja dado parecer sobre questão a resolver;
  - e) Quando tenha intervindo no procedimento como perito ou mandatário o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente ou afim em linha reta ou até ao segundo grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil;
  - f) Quando se trate de recurso de decisão proferida por si, ou com a sua intervenção, ou proferida por qualquer das pessoas referidas na alínea b) ou com intervenção destas.
2. Excluem-se do disposto no número anterior:
- a) As intervenções que se traduzam em atos de mero expediente, designadamente atos certificativos;
  - b) A emissão de parecer, na qualidade de membro do órgão colegial competente para a decisão final, quando tal formalidade seja requerida pelas normas aplicáveis;
  - c) A pronúncia do autor do ato recorrido, nos termos do n.º 2 do artigo 195.º.
3. Sob pena das sanções cominadas pelos n.º 1 e 3 do artigo 76.º, não pode haver lugar, no âmbito do procedimento administrativo, à prestação de serviços de consultoria, ou outros, a favor do responsável pela respetiva direção ou de quaisquer sujeitos públicos da relação jurídica procedimental, por parte de entidades relativamente às quais se verifique qualquer das situações previstas no n.º 1, ou que hajam prestado serviços, há menos de três anos, a qualquer dos sujeitos privados participantes na relação jurídica procedimental.
4. As entidades prestadoras de serviços no âmbito de um procedimento devem juntar uma

- declaração de que se não encontram abrangidas pela previsão do número anterior.
5. Sempre que a situação de incompatibilidade prevista no n.º 3 ocorrer já após o início do procedimento, deve a entidade prestadora de serviços comunicar desde logo o facto ao responsável pela direção do procedimento e cessar toda a sua atividade relacionada com o mesmo.

## **ANEXO – A5**

### **Sanções disciplinares aplicáveis por incumprimento de regras de conduta Previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas**

#### **Deveres do trabalhador (artigo 73.º)**

1. O trabalhador está sujeito aos deveres previstos na presente lei, noutros diplomas legais e regulamentos e no instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que lhe seja aplicável.
2. São deveres gerais dos trabalhadores:
  - a) O dever de prossecução do interesse público;
  - b) O dever de isenção;
  - c) O dever de imparcialidade;
  - d) O dever de informação;
  - e) O dever de zelo;
  - f) O dever de obediência;
  - g) O dever de lealdade;
  - h) O dever de correção;
  - i) O dever de assiduidade;
  - j) O dever de pontualidade.
3. O dever de prossecução do interesse público consiste na sua defesa, no respeito pela Constituição, pelas leis e pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.
4. O dever de isenção consiste em não retirar vantagens, diretas ou indiretas, pecuniárias ou outras, para si ou para terceiro, das funções que exerce.
5. O dever de imparcialidade consiste em desempenhar as funções com equidistância relativamente aos interesses com que seja confrontado, sem discriminar positiva ou negativamente qualquer deles, na perspetiva do respeito pela igualdade dos cidadãos.
6. O dever de informação consiste em prestar ao cidadão, nos termos legais, a informação que seja solicitada, com ressalva daquela que, naqueles termos, não deva ser divulgada.
7. O dever de zelo consiste em conhecer e aplicar as normas legais e regulamentares e as ordens e instruções dos superiores hierárquicos, bem como exercer as funções de acordo com os objetivos que tenham sido fixados e utilizando as competências que tenham sido consideradas adequadas.
8. O dever de obediência consiste em acatar e cumprir as ordens dos legítimos superiores hierárquicos, dadas em objeto de serviço e com a forma legal.
9. O dever de lealdade consiste em desempenhar as funções com subordinação aos objetivos do órgão ou serviço.
10. O dever de correção consiste em tratar com respeito os utentes dos órgãos ou serviços e os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos.
11. Os deveres de assiduidade e de pontualidade consistem em comparecer ao serviço regular e continuamente e nas horas que estejam designadas.
12. O trabalhador tem o dever de frequentar ações de formação e aperfeiçoamento profissional na atividade em que exerce funções, das quais apenas pode ser dispensado por motivo atendível.
13. Na situação de requalificação, o trabalhador deve observar os deveres especiais inerentes a essa situação.

#### **Escala das sanções disciplinares (artigo 180.º)**

1. As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores em funções públicas pelas infrações que cometam são as seguintes:
  - a) Repreensão escrita;
  - b) Multa;
  - c) Suspensão;
  - d) Despedimento disciplinar ou demissão.
2. Aos titulares de cargos dirigentes e equiparados é aplicável a sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, a título principal ou acessório.
3. Não pode ser aplicada mais de uma sanção disciplinar por cada infração, pelas infrações acumuladas que sejam apreciadas num único processo ou pelas infrações apreciadas em processos apensados.
4. As sanções disciplinares são registadas no processo individual do trabalhador.

#### **Caracterização das sanções disciplinares (artigo 181.º)**

1. A sanção de repreensão escrita consiste em mero reparo pela irregularidade praticada.
2. A sanção de multa é fixada em quantia certa e não pode exceder o valor correspondente a seis remunerações base diárias por cada infração e um valor total correspondente à remuneração base de 90 dias por ano.
3. A sanção de suspensão consiste no afastamento completo do trabalhador do órgão ou serviço durante o período da sanção.
4. A sanção de suspensão varia entre 20 e 90 dias por cada infração, num máximo de 240 dias por ano.
5. A sanção de despedimento disciplinar consiste no afastamento definitivo do órgão ou serviço do trabalhador com contrato de trabalho em funções públicas, cessando o vínculo de emprego público.
6. A sanção de demissão consiste no afastamento definitivo do órgão ou serviço do trabalhador nomeado, cessando o vínculo de emprego público.
7. A sanção de cessação da comissão de serviço consiste na cessação compulsiva do exercício de cargo dirigente ou equiparado.

#### **Efeitos das sanções disciplinares (artigo 182.º)**

1. As sanções disciplinares produzem unicamente os efeitos previstos na presente lei.
2. A sanção de suspensão determina, por tantos dias quantos os da sua duração, o não exercício de funções e a perda das remunerações correspondentes e da contagem do tempo de serviço para antiguidade.
3. A aplicação da sanção de suspensão não prejudica o direito dos trabalhadores à manutenção, nos termos legais, das prestações do respetivo regime de proteção social.
4. As sanções de despedimento disciplinar ou de demissão importam a perda de todos os direitos do trabalhador, salvo quanto à reforma por velhice ou à aposentação, nos termos e condições previstos na lei, mas não o impossibilitam de voltar a exercer funções em órgão ou serviço que não exijam as particulares condições de dignidade e confiança que aquelas de que foi despedido ou demitido exigiam.
5. A sanção de cessação da comissão de serviço implica o termo do exercício do cargo dirigente ou equiparado e a impossibilidade de exercício de qualquer cargo dirigente ou equiparado durante o período de três anos, a contar da data da notificação da decisão.

## **Infrações e sanções disciplinares aplicáveis**

### **Infração disciplinar (artigo 183.º)**

Considera-se infração disciplinar o comportamento do trabalhador, por ação ou omissão, ainda que meramente culposos, que viole deveres gerais ou especiais inerentes à função que exerce.

### **Repreensão escrita (artigo 184.º)**

A sanção disciplinar de repreensão escrita é aplicável a infrações leves de serviço.

### **Multa (artigo 185.º)**

A sanção disciplinar de multa é aplicável a casos de negligência ou má compreensão dos deveres funcionais, nomeadamente aos trabalhadores que:

- a) Não observem os procedimentos estabelecidos ou cometam erros por negligência, de que não resulte prejuízo relevante para o serviço;
- b) Desobedeçam às ordens dos superiores hierárquicos, sem consequências importantes;
- c) Não usem de correção para com os superiores hierárquicos, subordinados ou colegas ou para com o público;
- d) Pelo defeituoso cumprimento ou desconhecimento das disposições legais e regulamentares ou das ordens superiores,
- e) demonstrem falta de zelo pelo serviço;
- f) Não façam as comunicações de impedimentos e suspeições previstas no Código do Procedimento Administrativo.

### **Suspensão (artigo 186.º)**

A sanção disciplinar de suspensão é aplicável aos trabalhadores que atuem com grave negligência ou com grave desinteresse pelo cumprimento dos deveres funcionais e àqueles cujos comportamentos atentem gravemente contra a dignidade e o prestígio da função, nomeadamente quando:

- a) Deem informação errada a superior hierárquico;
- b) Compareçam ao serviço em estado de embriaguez ou sob o efeito de estupefacientes ou drogas equiparadas;
- c) Exerçam funções em acumulação, sem autorização ou apesar de não autorizados ou, ainda, quando a autorização tenha sido concedida com base em informações ou elementos, por eles fornecidos, que se revelem falsos ou incompletos;
- d) Demonstrem desconhecimento de normas essenciais reguladoras do serviço, do qual haja resultado prejuízos para o órgão ou serviço ou para terceiros;
- e) Dispensem tratamento de favor a determinada entidade, singular ou coletiva;
- f) Omitam informação que possa ou deva ser prestada ao cidadão ou, com violação da lei em vigor sobre acesso à informação, revelem factos ou documentos relacionados com os procedimentos administrativos, em curso ou concluídos;
- g) Desobedeçam escandalosamente, ou perante o público e em lugar aberto ao mesmo, às ordens superiores;
- h) Prestem falsas declarações sobre justificação de faltas;
- i) Violem os procedimentos da avaliação do desempenho, incluindo a aposição de datas sem correspondência com o momento da prática do ato;



- j) Agridam, injuriem ou desrespeitem gravemente superior hierárquico, colega, subordinado ou terceiro, fora dos locais de serviço, por motivos relacionados com o exercício das funções;
- k) Recebam fundos, cobrem receitas ou recolham verbas de que não prestem contas nos prazos legais;
- l) Violem, com culpa grave ou dolo, o dever de imparcialidade no exercício das funções;
- m) Usem ou permitam que outrem use ou se sirva de quaisquer bens pertencentes aos órgãos ou serviços, cuja posse ou utilização lhes esteja confiada, para fim diferente daquele a que se destinam;
- n) Violem os deveres previstos nos n.os 1 e 2 do artigo 24.º (proibição de prestar a terceiros, por si ou por interposta pessoa, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, serviços no âmbito do estudo, preparação ou financiamento de projetos, candidaturas ou requerimentos que devam ser submetidos à sua apreciação ou decisão ou à de órgãos ou serviços colocados sob sua direta influência; proibição de beneficiar, pessoal e indevidamente, de atos ou tomar parte em contratos em cujo processo de formação intervenham órgãos ou unidades orgânicas colocados sob sua direta influência).

#### **Despedimento disciplinar ou demissão (artigo 187.º)**

As sanções de despedimento disciplinar ou de demissão são aplicáveis em caso de infração que inviabilize a manutenção do vínculo de emprego público nos termos previstos na presente lei.

#### **Cessaçã da comissão de serviço (artigo 188.º)**

1. A sanção disciplinar de cessaçã da comissão de serviço é aplicável, a título principal, aos titulares de cargos dirigentes e equiparados que:
  - a) Não procedam disciplinarmente contra os trabalhadores seus subordinados pelas infrações de que tenham conhecimento;
  - b) Não participem criminalmente infração disciplinar de que tenham conhecimento no exercício das suas funções, que revista caráter penal;
  - c) Autorizem, informem favoravelmente ou omitam informação, relativamente à situação jurídico-funcional de trabalhadores, em violação das normas que regulam o vínculo de emprego público;
2. Violem as normas relativas à celebração de contratos de prestação de serviço.
3. A sanção disciplinar de cessaçã da comissão de serviço é sempre aplicada acessoriamente aos titulares de cargos dirigentes e equiparados por qualquer infração disciplinar punida com sanção disciplinar igual ou superior à de multa.

#### **Medida das sanções disciplinares (artigo 189.º)**

Na aplicação das sanções disciplinares atende-se aos critérios gerais enunciados nos artigos 184.º a 188.º, à natureza, à missão e às atribuições do órgão ou serviço, ao cargo ou categoria do trabalhador, às particulares responsabilidades inerentes à modalidade do seu vínculo de emprego público, ao grau de culpa, à sua personalidade e a todas as circunstâncias em que a infração tenha sido cometida que militem contra ou a favor dele.

#### **Circunstâncias dirimentes e atenuantes da responsabilidade disciplinar (artigo 190.º)**

1. São circunstâncias dirimentes da responsabilidade disciplinar:
  - a) A coação física;
  - b) A privação acidental e involuntária do exercício das faculdades intelectuais no momento

- da prática da infração;
2. A legítima defesa, própria ou alheia;
  3. A não exigibilidade de conduta diversa;
  4. O exercício de um direito ou o cumprimento de um dever.
  5. São circunstâncias atenuantes especiais da infração disciplinar:
    - a) A prestação de mais de 10 anos de serviço com exemplar comportamento e zelo;
    - b) A confissão espontânea da infração;
    - c) A prestação de serviços relevantes ao povo português e a atuação com mérito na defesa da liberdade e da democracia;
    - d) A provocação;
    - e) O acatamento bem intencionado de ordem ou instrução de superior hierárquico, nos casos em que não fosse devida obediência.
  6. Quando existam circunstâncias atenuantes que diminuam substancialmente a culpa do trabalhador, a sanção disciplinar pode ser atenuada, aplicando-se sanção disciplinar inferior.

**Circunstâncias agravantes especiais da responsabilidade disciplinar** (artigo 191.º)

1. São circunstâncias agravantes especiais da infração disciplinar:
  - a) A intenção de, pela conduta seguida, produzir resultados prejudiciais ao órgão ou serviço ou ao interesse geral, independentemente de estes se terem verificado;
  - b) A produção efetiva de resultados prejudiciais ao órgão ou serviço ou ao interesse geral, nos casos em que o trabalhador pudesse prever essa consequência como efeito necessário da sua conduta;
  - c) A premeditação;
  - d) A participação com outros indivíduos para a sua prática;
2. O facto de ter sido cometida durante o cumprimento de sanção disciplinar ou enquanto decorria o período de suspensão da sanção disciplinar;
3. A reincidência;
4. A acumulação de infrações.
5. A premeditação consiste na intenção de cometimento da infração, pelo menos, 24 horas antes da sua prática.
6. A reincidência ocorre quando a infração é cometida antes de decorrido um ano sobre o dia em que tenha findado o cumprimento de sanção disciplinar aplicada por virtude de infração anterior.
7. A acumulação ocorre quando duas ou mais infrações são cometidas na mesma ocasião ou quando uma é cometida antes de ter sido punida a anterior.

## **ANEXO – A6 - Sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas Previstas no Código Penal**

### **Corrupção ativa** (artigo 374.º)

Previsão: 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.

Sanção: crime punido com pena de prisão de um a cinco anos; 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.

A tentativa é punível.

### **Corrupção passiva** (artigo 373.º)

Previsão: 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.

Sanção: Crime punido com pena de prisão de um a oito anos; 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.

## **Crimes conexos**

### **Abuso de Poder** (artigo 382.º)

Previsão: O funcionário que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa.

Sanção: Crime 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.

### **Tráfico de influência** (artigo 335.º)

Previsão (n.º 1 do artigo 335.º): 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.

Sanção: Crime punido 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; crime 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, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável;

Previsão (n.º 2 do artigo 335.º): 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:

Sanção: Se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa; se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita

favorável, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias;  
A tentativa é punível.

**Peculato** (artigo 375.º)

Previsão: O funcionário que ilegítimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel, pública ou particular, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções.

Sanção: Crime punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal; se os valores ou objetos referidos 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; se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou os objetos referidos, 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.

**Peculato de uso** (artigo 376.º)

Previsão: O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de veículos ou de outras coisas móveis de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções.

Sanção: Crime punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

Previsão (n.º 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.

Sanção: Crime punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

**Concussão** (artigo 379.º)

Previsão: O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de fato 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.

Sanção: Crime 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; 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.

**Suborno** (artigo 363.º)

Previsão: Quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a praticar os fatos previstos nos artigos 359.º ou 360.º, sem que estes venham a ser cometidos.

Sanção: Crime 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.

**Participação económica em negócio** (artigo 377.º)

Previsão (n.º 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.

Sanção: Crime punido com pena de prisão até 5 anos.

Previsão (n.º 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.

Sanção: Crime punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.

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.

### **Infrações conexas:**

#### **Crimes contra o setor público**

##### **Apropriação ilegítima de bens públicos** (artigo 234.º)

Previsão: Quem, por força do cargo que desempenha, detiver a administração, gerência ou simples capacidade de dispor de bens do setor público ou cooperativo, e por qualquer forma deles se apropriar ilegítimamente ou permitir intencionalmente que outra pessoa ilegítimamente se aproprie.

Sanção: Crime punido com a pena que ao respectivo crime corresponder agravada de um terço nos seus limites mínimo e máximo.

A tentativa é punível.

##### **Administração danosa** (artigo 235.º)

Previsão: Quem, infringindo intencionalmente normas de controlo ou regras económicas de uma gestão racional, provocar dano patrimonial importante em unidade económica do setor público ou cooperativo.

Sanção: Crime punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias.

A punição não tem lugar se o dano se verificar contra a expectativa fundada do agente.

##### **Violação de segredo por funcionário** (artigo 383.º)

Previsão: O funcionário que, sem estar devidamente autorizado, revelar segredo de que tenha tomado conhecimento ou que lhe tenha sido confiado no exercício das suas funções, ou cujo conhecimento lhe tenha sido facilitado pelo cargo que exerce, com intenção de obter, para si ou para outra pessoa, benefício, ou com a consciência de causar prejuízo ao interesse público ou a terceiros.

Sanção: Crime punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

Previsão (n.º2): Se o funcionário praticar o fato previsto no número anterior criando perigo para a vida ou para a integridade física de outrem ou para bens patrimoniais alheios de valor elevado.

Sanção: Crime é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

O procedimento criminal depende de participação da entidade que superintender no respetivo serviço ou de queixa do ofendido.

**Falsificação praticada por funcionário** (artigo 257.º)

Previsão: O funcionário que, no exercício das suas funções omitir em documento, a que a lei atribui fé pública, facto que esse documento se destina a certificar ou autenticar, com intenção de causar prejuízo a outra pessoa ou ao Estado, ou de obter para si ou para outra pessoa benefício ilegítimo; ou

Previsão: O funcionário que, no exercício das suas funções intercalar ato ou documento em protocolo, registo ou livro oficial, sem cumprir as formalidades legais, com intenção de causar prejuízo a outra pessoa ou ao Estado, ou de obter para si ou para outra pessoa benefício ilegítimo.

Sanção: Crime punido com pena de prisão de 1 a 5 anos.

**Usurpação de funções** (artigo 358.º)

Previsão: Quem sem para tal estar autorizado, exercer funções ou praticar atos próprios de funcionário, de comando militar ou de força de segurança pública, arrogando-se, expressa ou tacitamente, essa qualidade; ou

Previsão: Quem exercer profissão ou praticar ato próprio de uma profissão para a qual a lei exige título ou preenchimento de certas condições, arrogando-se, expressa ou tacitamente, possuí-lo ou preenchê-las, quando o não possui ou não as preenche; ou

Previsão: Continuar no exercício de funções públicas, depois de lhe ter sido oficialmente notificada demissão ou suspensão de funções.

Sanção: Crime punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.

**Abuso de confiança** (artigo 205.º)

Previsão (n.º 1): Quem ilegítimamente se apropriar de coisa móvel que lhe tenha sido entregue por título não translativo da propriedade.

Sanção: Crime punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

A tentativa é punível.

O procedimento criminal depende de queixa.

Previsão (n.º 4): Se a coisa ou o animal referidos no n.º 1 forem de valor elevado.

Sanção: Crime punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias.

Previsão (n.º 4): Se a coisa ou o animal referidos no n.º 1 forem de valor consideravelmente elevado.

Sanção: Crime punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.

Previsão (n.º 5) Se o agente tiver recebido a coisa em depósito imposto por lei em razão de ofício, emprego ou profissão, ou na qualidade de tutor, curador ou depositário judicial.

Sanção: Crime punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.