



---

MO-CEC/4

# Código de Ética e Conduta

**Versão:** 4.0


**Data de Aprovação:** 2023-06-23

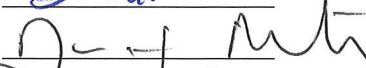
**CONTROLO DO DOCUMENTO**


<b>Versão</b>	<b>Data</b>	<b>Descrição</b>	<b>N. de Página</b>
1	30.04.15	Elaboração do documento	Todas
2	10.12.15	Revisão do documento de acordo com as recomendações da IGF	4, 5, 12 e 13
3	24.08.20	Revisão global do procedimento	Todas
4	23.06.23	Revisão global do procedimento	Todas

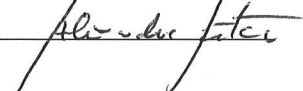
**Elaboração:** Consultor de Ética e  
Conduta

**Aprovação:** O Presidente CD  
Vogal do CD  
Vogal do CD

**Assinatura:** 

**Assinatura:** 

**Assinatura:** 

**Assinatura:** 

## **Índice**

1	Introdução .....	3
2	Responsabilidades.....	4
3	Âmbito e aplicação .....	4
4	Princípios de Ética e Conduta .....	6
4.1	Serviço Público.....	6
4.2	Legalidade .....	6
4.3	Justiça e Imparcialidade .....	6
4.4	Igualdade .....	6
4.5	Proporcionalidade .....	7
4.6	Colaboração e da Boa-fé .....	7
4.7	Informação e da Qualidade.....	7
4.8	Lealdade.....	7
4.9	Integridade.....	8
4.10	Competência e Responsabilidade .....	8
4.11	Independência.....	8
4.12	Conflito de Interesses.....	9
4.13	Presentes e convites pessoais.....	9
4.14	Confidencialidade de Informação.....	10
4.15	Reporte de suspeitas de fraude .....	10
5	Princípios de Ética e Conduta .....	11
6	Aplicação do Código .....	11
7	Sanções disciplinares aplicáveis.....	13
7.1	Quadro: Crimes de Corrupção.....	13
7.2	Quadro: Crimes Conexos.....	14
7.3	Quadro: Infrações conexas: Crimes contra o Sector Público (Código Penal) 17	
7.4	Quadro: Infrações disciplinares dos trabalhadores em funções públicas .....	21
7.5	Quadro: Infrações conexas: Código do Procedimento Administrativo (CPA) 27	
7.6	Quadro: Infrações conexas: Recomendação do Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC).....	30
8	Disposições Finais.....	31



## **1 Introdução**

O Instituto de Desenvolvimento Regional, IP-RAM (IDR, IP-RAM), criado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 18/2007/M, de 12 de novembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto Legislativo Regional n.º 38/2012/M, de 13 de dezembro e Decreto Legislativo Regional n.º 12/2020/M, de 12 de novembro, é uma pessoa coletiva de direito público, dotada de personalidade jurídica, de autonomia administrativa e financeira e património próprio, e está integrado na administração indireta da Região Autónoma da Madeira (RAM), sob a tutela e superintendência da Secretária Regional das Finanças.

Tem por missão, a coordenação das atividades de planeamento e de monitorização do modelo de desenvolvimento regional bem como a coordenação e gestão da intervenção dos fundos comunitários na RAM.

São órgãos do IDR, IP-RAM, o Conselho Diretivo, que é composto por um Presidente e dois Vogais, que tem a incumbência da gestão do organismo, e o Fiscal Único com responsabilidades de controlo da legalidade, da regularidade e da boa gestão financeira e patrimonial.

De acordo com o previsto nos seus Estatutos, a organização interna dos serviços do IDR, IP-RAM obedece ao modelo de estrutura hierarquizada, sendo constituída por unidades orgânicas nucleares, designadas por unidades e por unidades orgânicas flexíveis, designadas por núcleos.

Na prossecução da sua missão, estão cometidas ao IDR, IP-RAM um conjunto de atribuições, que pressupõe o desenvolvimento de atividades cuja natureza aconselha a adoção de comportamentos insuspeitos e transparentes por parte dos seus dirigentes e trabalhadores. Com efeito, as responsabilidades assumidas pelo IDR, IP-RAM, enquanto Autoridade de Gestão de diversos Programas Operacionais aplicados à RAM, implicam a gestão e controlo de fundos públicos, na sua larga maioria provenientes do Orçamento da União Europeia, que pela relevância que assume para o desenvolvimento económico e social da Região, torna indispensável a implementação de uma cultura interna de responsabilidade social sustentada em princípios éticos que deverão ser comungados por todos os seus dirigentes e trabalhadores.

## **2 Responsabilidades**

O presente documento pretende explicitar um conjunto de valores éticos e de conduta que deverão ser praticados por todos os dirigentes e trabalhadores do IDR, IP-RAM no âmbito das suas funções, em que se enfatiza a prossecução do interesse público, em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei e o direito, visando, essencialmente:

- a) Garantir e clarificar a harmonização dos padrões de referência e de atuação no exercício da atividade, auxiliando a tomada de decisão face a dilemas éticos;
- b) Contribuir para a promoção de uma cultura organizacional e individual de conformidade com os valores e princípios adotados, bem como para o desenvolvimento das melhores práticas de conduta ética, com vista à excelência, enquanto entidade que presta um serviço público.

Para além da proclamação dos princípios de ética que deverão constituir uma dimensão incontornável da atuação global do IDR, IP-RAM, este documento tem o propósito, também, de emitir normas que deverão pautar a atuação dos seus dirigentes e trabalhadores, designadamente no domínio do conflito de interesses, na salvaguarda de informação confidencial e de reporte de suspeitas de fraude.

## **3 Âmbito e aplicação**

Os princípios e normas preconizadas neste documento são aplicáveis a todos os dirigentes, trabalhadores e colaboradores, independentemente do seu estatuto, posição hierárquica e vínculo contratual, quer no quadro das relações internas que se estabelecem entre as diversas unidades orgânicas do IDR, IP-RAM, no contexto do exercício das respetivas competências, quer externamente, com os diversos *stakeholders*, por forma a gerar e manter a credibilidade e prestígio da Instituição que representam.

Todos os trabalhadores devem, assim, sentir-se identificados com o Código e comprometer-se à sua observância, pautando a sua atuação por comportamentos eticamente sustentados, não devendo negligenciar o impacto que as suas decisões, formas de atuação e comportamentos, por ação ou omissão, possam ter sobre todos os intervenientes.

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.

A sua adequada aplicação depende, acima de tudo, do profissionalismo, consciência e capacidade de discernimento dos trabalhadores do IDR, IP-RAM, em particular os trabalhadores em exercício de funções dirigentes, de coordenação ou chefia, que devem ter uma atuação exemplar no que respeita à aplicação e promoção dos princípios e valores estabelecidos no Código e que, para além de vinculados aos princípios do Código devem assumir um papel crucial na promoção e divulgação da cultura ética da instituição.

No que respeita às atribuições do IDR, IP-RAM no âmbito do Sistema de Gestão e Controlo dos Fundos, destacam-se algumas medidas adotadas no sentido de prevenir, detetar e corrigir eventuais irregularidades:

- A integralidade da informação e dos processos de validação e autorização dos pedidos de pagamento e de certificação da despesa, uma vez que toda a informação se encontra residente no sistema de informação;
- A segurança do sistema de informação, quer em matéria de gestão de acessos, quer em termos de definição de diferentes perfis de acesso e utilização do sistema, quer ainda em termos de segurança física dos dados;
- A consagração da segregação de funções, suportada quer na existência de unidades orgânicas do IDR, IP-RAM dedicadas a cada função específica, quer na atribuição da orientação de cada uma destas funções a um elemento do Conselho Diretivo (CD), que não assume funções conflitantes, quer ainda suportada na existência de diferentes níveis e perfis de validação evitando a execução de funções concomitantes pelo mesmo perfil;
- A identificação clara das atribuições e responsabilidades de cada colaborador, através de normas escritas para o desenvolvimento dos procedimentos, tal como constam dos manuais aprovados pelo CD e publicitados no *site* e na intranet.

## **4 Princípios de Ética e Conduta**

O IDR, IP-RAM na prossecução da sua missão deverá preconizar uma cultura ética norteada pelos seguintes princípios:

### **4.1 Serviço Público**

- Os funcionários encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo, e devem agir com respeito e verdade, gerando deste modo a confiança na sua ação.
- O desempenho das funções processa-se com total subordinação aos objetivos da organização e na perspetiva de um elevado sentido de serviço, respeitando, em todas as situações, os valores e as posições do IDR, IP-RAM.

### **4.2 Legalidade**

- Os funcionários atuam em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei e o direito.
- Devem os funcionários 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 moderado dos recursos, designadamente da sua utilização em proveito pessoal, e agindo sempre para a prossecução do interesse público.

### **4.3 Justiça e Imparcialidade**

- Os funcionários, no exercício da sua atividade, devem tratar de forma justa e imparcial todos os cidadãos, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade.
- No exercício das suas funções os funcionários 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, não sendo permeáveis a tentativas de ingerência que, direta ou indiretamente, visem orientar ou condicionar o resultado do trabalho desenvolvido.

### **4.4 Igualdade**

- Os funcionários não podem beneficiar ou prejudicar qualquer cidadão em função da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social.
- Do mesmo modo a atuação dos funcionários não deve pautar-se por quaisquer critérios discriminatórios relativamente às entidades com que interaja o IDR, IP-RAM.

- Os funcionários devem ainda demonstrar consideração e respeito mútuos, abstendo-se de qualquer tipo de prática abusiva e evitando comportamentos que possam razoavelmente ser considerados como ofensivos.

#### **4.5 Proporcionalidade**

- Os funcionários, no exercício da sua atividade, só podem exigir aos cidadãos o indispensável à realização da atividade administrativa.
- Para a realização da sua atividade, e no que respeita às entidades em que haja interação com o IDR, IP\_RAM, os funcionários só podem exigir o disposto nos regulamentos e normativos de âmbito interno como externo.

#### **4.6 Colaboração e da Boa-fé**

- Os funcionários, no exercício da sua atividade, devem colaborar com os cidadãos, segundo o princípio da Boa-fé, tendo em vista a realização do interesse da comunidade e fomentar a sua participação na realização da atividade administrativa.
- Os funcionários devem respeitar o trabalho desenvolvido pelos colegas, independentemente das funções que exerçam, sem prejuízo do espírito crítico que deve ser entendido como uma visão construtiva tendo em vista o aumento da qualidade, produtividade e a inovação.
- Devem assegurar o bom relacionamento com todas as pessoas com as quais interajam no exercício das suas funções, atuando sempre de modo diligente e cooperante.

#### **4.7 Informação e da Qualidade**

- Os funcionários devem prestar informações e/ou esclarecimentos de forma clara, simples, cortês e rápida.
- Os funcionários, durante o exercício de funções no IDR, IP-RAM 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.
- 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.

#### **4.8 Lealdade**

- Os funcionários, no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal, solidária e cooperante.



- Os funcionários devem comportar-se com integridade e lealdade perante o IDR, IP-RAM, bem como colaborar de forma solidária com os colegas tendo como primazia a prossecução do interesse público.

#### **4.9 Integridade**

- Os funcionários regem-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter.
- Os funcionários devem renunciar à participação quaisquer práticas ilegais e/ou a participar em atividades que desprestigiem a sua função ou a do IDR, IP-RAM.
- Os funcionários 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 IDR, IP-RAM, quer a sua própria honestidade.
- Deverão, igualmente, os funcionários do IDR, IP-RAM, designadamente nos processos de contratação pública, preencher e assinar a declaração prévia comprovativa da inexistência de situações de incompatibilidade, impedimentos e conflitos de interesses.

#### **4.10 Competência e Responsabilidade**

- Os funcionários agem de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional.
- Os trabalhos desenvolvidos pelos funcionários do IDR, IP-RAM são suportados em regras técnicas, procedimentos metodológicos, bem como em parâmetros de rigor e qualidade, inerentes à própria atividade, constantes de normativos internos e de regras regionais, nacionais e comunitárias.
- Os funcionários do IDR, IP-RAM deverão proteger e respeitar o património do IDR, IP-RAM, não utilizando em proveito pessoal, nem permitindo a utilização abusiva por terceiros de serviços, bens, equipamentos ou instalações do IDR, IP-RAM.
- Deverão, ainda, implementar políticas de proteção do meio ambiente, nomeadamente adotando condutas que permitam a diminuição dos resíduos, a separação dos lixos e sua reciclagem e a redução, sempre que adequado, de gastos energéticos e do consumo de materiais e consumíveis, de forma a contribuir para o desenvolvimento sustentável da Região.

#### **4.11 Independência**

- Os funcionários 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 IDR, IP-RAM.

- Caso tenham conhecimento, no desempenho das suas funções ou por causa delas, de quaisquer tentativas, por parte de terceiros, de influenciar indevidamente os trabalhos em execução, os funcionários comprometem-se a informar, de imediato, o seu superior hierárquico.

#### **4.12 Conflito de Interesses**

- Todos os dirigentes e trabalhadores deverão pautar a sua atuação na defesa intransigente do interesse público, garantindo a separação total e inequívoca entre os interesses pessoais e os do IDR, IP-RAM, como forma de evitar a ocorrência de situações que configurem conflito de interesses.
- Considera-se existir conflito de interesses as situações em que os trabalhadores sejam intervenientes no tratamento, andamento e decisão de processos em que tenham interesse particular em entidades terceiras para as quais colaborem ou tenham colaborado, ou em que estejam envolvidas pessoas da sua afinidade familiar ou de amizade.
- Os trabalhadores são obrigados a informarem de imediato o respetivo superior hierárquico, sem prejuízo, da obrigação de cumprimento da lei em matérias relacionadas com a acumulação de funções.
- Os trabalhadores que, no exercício das suas funções, estejam perante uma situação passível de configurar um conflito de interesses, devem declarar-se impedidos, comprometendo-se a comunicar tal facto, de imediato, ao seu superior hierárquico.
- Perante o reporte de situações de eventual conflito de interesses, deverão os superiores hierárquicos, em conjunto com a direção, encontrar a solução que melhor se adequa aos propósitos da boa gestão pública, designadamente, pugnando pela imparcialidade, objetividade e transparência.
- De acordo com as recomendações do Conselho de Prevenção da Corrupção, de 07/11/2012, pode entender-se conflito de interesses como “qualquer situação em que o agente público, por força do exercício das suas funções, ou por causa delas, tenha de tomar decisões ou tenha contacto com procedimentos administrativos de qualquer natureza, que possam afetar, ou em que possam estar em causa, interesses particulares seus ou de terceiros e que por essa via prejudiquem ou possam prejudicar a isenção e o rigor das decisões administrativas que tenham de ser tomadas, ou que possam suscitar a mera dúvida sobre a isenção e o rigor que são devidos ao exercício de funções públicas”.

#### **4.13 Presentes e convites pessoais**

- Os dirigentes e trabalhadores do IDR, IP-RAM deverão evitar o recebimento de presentes de terceiros que ultrapassem a mera cortesia, considerando-se como tal, os presentes que tenham um valor meramente simbólico ou sejam comercialmente despendidos.

- Deverão ainda recusar o recebimento de qualquer espécie de gratificações ou favores de terceiros, que sejam suscetíveis de gerar, nestes, expectativas de favorecimento por parte do IDR, IP-RAM.
- As situações que indiciem práticas ilícitas de aliciamento, deverão ser reportadas à direção do IDR, IP-RAM, para reporte às competentes entidades de investigação criminal.

#### **4.14 Confidencialidade de Informação**

- Os dirigentes e trabalhadores do IDR, IP-RAM deverão guardar sigilo sobre toda a informação, quer factual, quer documental, que tenham conhecimento no exercício das suas funções.
- Toda a informação na posse do IDR, IP-RAM deve ser gerida de forma prudente e conscienciosa, estando os seus dirigentes e trabalhadores impedidos de divulgá-la sem a obtenção da devida autorização por parte dos respetivos superiores hierárquicos. Excetua-se deste enquadramento, a informação cujo teor seja de divulgação pública obrigatória, ou que tenha natureza não confidencial e seja necessária ao correto desempenho das funções. O sigilo deverá ser mantido pelos dirigentes e trabalhadores durante o exercício de funções no IDR, IP-RAM, ou após a suspensão ou cessação do seu vínculo contratual, estando estes impedidos de violar a confidencialidade de informação que tenham acesso ou tenham tido acesso, para proveito próprio ou de terceiros.

#### **4.15 Reporte de suspeitas de fraude**

- De acordo com a Convenção estabelecida nos termos do artigo K.3 do Tratado da União Europeia, relativa à proteção dos interesses financeiros das Comunidades Europeias, poderá definir-se fraude, quanto às despesas, como qualquer ato ou omissão intencionais relativos:
- “- à utilização ou apresentação de declarações ou de documentos falsos, inexatos ou incompletos, que tenha por efeito o recebimento ou a retenção indevida de fundos provenientes do Orçamento Geral das Comunidades Europeias ou dos orçamentos geridos pelas Comunidades Europeias ou por sua conta;
- - à não comunicação de uma informação em violação de uma obrigação específica, que produza o mesmo efeito;
- - ao desvio desses fundos para fins diferentes daqueles para que foram inicialmente concedidos.”.
- Ainda de acordo com a Association of Certified Fraud Examiners, poderemos considerar a existência de três tipos de fraude: corrupção (suborno, manipulação de processos de concurso, conflito de interesses e peculato), apropriação indevida de ativos corpóreos ou incorpóreos (reembolso de despesas fraudulentas) e manipulação intencional das

demonstrações financeiras (rendimentos comunicados de modo inapropriado).

- O conhecimento de factos que indiciem situações ilícitas, deverão ser reportadas através do canal de denúncias, que através de procedimento específico interno, irá determinar quais as diligências que devem ser tomadas em face do relatado a fim de ser instaurado o respetivo processo disciplinar, dando-se conhecimento, se necessário, ao Ministério Público, bem como à IGF, na qualidade de serviço AFCOS.
- A eventual omissão do dever de denúncia ou de participação de factos que indiciem ilícitos criminais ou disciplinares, poderá levar à responsabilização penal e/ou disciplinar. É garantida a proteção nos termos da lei dos trabalhadores que denunciem factos suscetíveis de comportamentos e/ou ações ilícitas.

## **5 Princípios de Ética e Conduta**

Para apreciação das questões relacionadas com o presente Código, o Presidente do Conselho Diretivo do IDR, IP-RAM designa, de entre os trabalhadores do IDR, IP-RAM, um Consultor de Ética e de Conduta, por um período de 2 anos.

O Consultor de Ética e de Conduta pronuncia-se a solicitação do dirigente máximo, em qualquer situação que justifique a sua intervenção.

Os trabalhadores podem também solicitar ao Consultor de Ética e de Conduta que aprecie questões que envolvam a sua situação profissional e estejam exclusivamente relacionadas com a interpretação ou aplicação das disposições deste Código.

As informações trocadas entre os trabalhadores e o Consultor de Ética e de Conduta estão sujeitas ao dever de confidencialidade, salvo consentimento expresso daqueles para a sua divulgação ou sério e iminente risco para a segurança das pessoas ou para a imagem do IDR, IP-RAM.

As opiniões são emitidas por escrito e não têm carácter vinculativo.

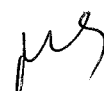
Para apreciação de questões relacionadas com o próprio Consultor de Ética e de Conduta, o Presidente do Conselho Diretivo do IDR, IP-RAM designa, para o efeito, um Consultor ad hoc ao qual se aplica, com as devidas adaptações, o disposto nos números anteriores.

## **6 Aplicação do Código**

Através de uma atuação exemplar no que toca à adesão aos princípios e critérios estabelecidos, os trabalhadores do IDR, IP-RAM comprometem-se a cumprir o disposto no presente Código, propondo, sempre que oportuno, iniciativas que contribuam, designadamente, para o reforço do objetivo da confiança.

Os trabalhadores do IDR, IP-RAM declaram a sua adesão ao presente Código, bem como proceder à sua adesão periodicamente.

O desrespeito ou incumprimento por parte de qualquer trabalhador das normas de conduta constantes deste Código deve ser reportado superiormente e pode incorrer o infrator em responsabilidade disciplinar ou outra.



## 7 Sanções disciplinares aplicáveis

- a) Código Penal (Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual);  
b) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual)

### 7.1 Quadro: Crimes de Corrupção<sup>1</sup>

<p>Crimes de corrupção (Código Penal)</p>	<p>Corrupção ativa (artigo 374.º)</p> <p><u>Exemplo concetual:</u></p> <p>Condutor que, intercetado por um agente da Brigada de Trânsito, em excesso de velocidade, promete àquele uma quantia monetária para não ser sancionado.</p>	<p><b>«Artigo 374.º Corrupção ativa</b></p> <p>1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial com o fim indicado no n.º 1 do artigo 373.º, é punido com pena de prisão de um a cinco anos.</p> <p>2 - Se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º, o agente é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.</p> <p>3 - A tentativa é punível.»</p>
<p>Crimes de corrupção (Código Penal)</p>	<p>Corrupção passiva (artigo 373.º)</p> <p><u>Exemplo concetual:</u></p> <p>Um funcionário de um Serviço de Finanças que recebe determinada quantia para não aplicar uma coima a um contribuinte que está a entregar uma declaração fiscal fora do prazo legalmente previsto.</p>	<p><b>«Artigo 373.º Corrupção passiva</b></p> <p>1 - O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos.</p> <p>2 - Se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.»</p>

<sup>1</sup> “O bem jurídico protegido no crime de corrupção é a legalidade da atuação dos agentes públicos, a quem está interdito mercadejar com o cargo.” Excerto do Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 15-11-2011, integralmente disponível para consulta em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

**7.2 Quadro: Crimes Conexos**

<p>Crimes Conexos (Código Penal)</p>	<p>Abuso de poder (artigo 382.º)</p> <p><u>Exemplo concetual:</u></p> <p>Autarca que urbaniza terrenos de um familiar seu, a fim de os valorizar, ou funcionário que deliberadamente recusa uma determinada licença, sem para tal ter fundamento legal, a fim de evitar que a loja que se situa no rés-do-chão do seu prédio possa colocar um letreiro publicitário do qual não gosta.</p>	<p><b>Artigo 382º</b> <b>Abuso de poder</b> 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, 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.</p>
<p>Crimes Conexos (Código Penal)</p>	<p>Tráfico de influência (artigo 335.º)</p> <p><u>Exemplo concetual:</u></p> <p>Funcionário de uma empresa de computadores que solicita uma determinada quantia em dinheiro ao seu diretor para garantir que será aquela empresa a fornecer os computadores a um determinado Ministério no qual seu irmão é Diretor-geral.</p>	<p><b>Artigo 335º</b> <b>Tráfico de influência</b> 1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, é punido: a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável; b) Com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável. 2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas no número anterior para os fins previstos na alínea a) é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.</p>

<p>Crimes Conexos (Código Penal)</p>	<p>Peculato (artigo 375.º)</p> <p><u>Exemplo concetual:</u></p> <p>Um funcionário de uma junta de freguesia que utiliza em proveito próprio o dinheiro pago por comerciantes para obtenção de espaço de venda numa feira.</p>	<p><b>Artigo 375º</b> <b>Peculato</b></p> <p>1 - O funcionário que ilegítimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel, pública ou particular, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</p> <p>2 - Se os valores ou objetos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.</p> <p>3 - Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objetos referidos no nº 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</p>
<p>Crimes Conexos (Código Penal)</p>	<p>Peculato de uso (artigo 376.º)</p>	<p><b>Artigo 376º</b> <b>Peculato de uso</b></p> <p>1 - O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos 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, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.</p> <p>2 - Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afetado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.</p>

MS



<p>Crimes Conexos (Código Penal)</p>	<p>Concussão (artigo 379.º)</p> <p><u>Exemplo concetual:</u></p> <p>Funcionário que ao receber documentação para instruir um processo de licenciamento para remodelação de um muro cobra uma taxa não prevista na lei.</p>	<p><b>Artigo 379º</b> <b>Concussão</b></p> <p>1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</p> <p>2 - Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</p>
<p>Crimes Conexos (Código Penal)</p>	<p>Suborno (artigo 363.º)</p> <p><u>Exemplo concetual:</u></p> <p>Um arguido em processo penal tenta convencer o intérprete encarregado de traduzir para português o depoimento de uma testemunha estrangeira a não o fazer integralmente, mediante promessa de compensação financeira.</p>	<p><b>Artigo 363º</b> <b>Suborno</b></p> <p>Quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a praticar os factos previstos nos artigos 359º ou 360º, sem que estes venham a ser cometidos, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.</p>

<p>Crimes Conexos (Código Penal)</p>	<p>Participação económica em negócio (artigo 377.º)</p> <p><u>Exemplo concetual:</u></p> <p>Autarca que promove a permuta de terrenos entre a autarquia e um familiar seu, com prejuízo para o interesse público.</p>	<p><b>Artigo 377º</b> <b>Participação económica em negócio</b></p> <p>1 - O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos.</p> <p>2 - O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de ato jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.</p> <p>3 - A pena prevista no número anterior é também aplicável ao funcionário que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.</p>
--------------------------------------	---	--

### 7.3 Quadro: Infrações conexas: Crimes contra o Sector Público (Código Penal)

<p>Infrações conexas: Crimes contra o Sector Público (Código Penal)</p>	<p>Apropriação ilegítima de bens públicos (artigo 234.º)</p>	<p><b>Artigo 234º</b> <b>Apropriação ilegítima</b></p> <p>1 - Quem, por força do cargo que desempenha, detiver a administração, gerência ou simples capacidade de dispor de bens do sector público ou cooperativo, e por qualquer forma deles se apropriar ilegítimamente ou permitir intencionalmente que outra pessoa ilegítimamente se aproprie, é punido com a pena que ao respetivo crime corresponder agravada de um terço nos seus limites mínimo e máximo.</p> <p>2 - A tentativa é punível.</p>
---	--	--

Infrações conexas: Crimes contra o Sector Público (Código Penal)	Administração danosa (artigo 235.º)	<b>Artigo 235º</b> <b>Administração danosa</b> 1 - Quem, infringindo intencionalmente normas de controlo ou regras económicas de uma gestão racional, provocar dano patrimonial importante em unidade económica do sector público ou cooperativo é punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias. 2 - A punição não tem lugar se o dano se verificar contra a expectativa fundada do agente.
Infrações conexas: Crimes contra o Sector Público (Código Penal)	Violação de segredo por funcionário (artigo 383.º)	<b>Artigo 383º</b> <b>Violação de segredo por funcionário</b> 1 - 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, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa. 2 - Se o funcionário praticar o facto previsto no número anterior criando perigo para a vida ou para a integridade física de outrem ou para bens patrimoniais alheios de valor elevado é punido com pena de prisão de um a cinco anos. 3 - O procedimento criminal depende de participação da entidade que superintender no respetivo serviço ou de queixa do ofendido.



Infrações conexas: Crimes contra o Sector Público (Código Penal)	Falsificação praticada por funcionário (artigo 257.º)	<b>Artigo 257º</b> <b>Falsificação praticada por funcionário</b> O funcionário que, no exercício das suas funções: a) Omitir em documento, a que a lei atribui fé pública, facto que esse documento se destina a certificar ou autenticar; ou b) 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, é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos.
Infrações conexas: Crimes contra o Sector Público (Código Penal)	Usurpação de funções (artigo 358.º)	<b>Artigo 358º</b> <b>Usurpação de funções</b> Quem: a) 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; b) 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 as não preenche; ou c) Continuar no exercício de funções públicas, depois de lhe ter sido oficialmente notificada demissão ou suspensão de funções; é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.

<p>Infrações conexas: Crimes contra o Sector Público (Código Penal)</p>	<p>Abuso de confiança (artigo 205.º)</p>	<p><b>Artigo 205º</b> <b>Abuso de confiança</b> 1 - Quem ilegítimamente se apropriar de coisa móvel que lhe tenha sido entregue por título não translativo da propriedade é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa. 2 - A tentativa é punível. 3 - O procedimento criminal depende de queixa. 4 - Se a coisa referida no nº 1 for: a) De valor elevado, o agente é punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias; b) De valor consideravelmente elevado, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos. 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, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.</p>
---	--	---



## 7.4 Quadro: Infrações disciplinares dos trabalhadores em funções públicas

### Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP)

<p>Infrações disciplinares dos trabalhadores em funções públicas Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP)</p>	<p>Garantias de Imparcialidade, Secção II, Incompatibilidades com outras funções, (Artigo 20.º)</p>	<p><b>Artigo 20.º</b> <b>Incompatibilidade com outras funções</b> As funções públicas são, em regra, exercidas em regime de exclusividade.</p>
<p>Infrações disciplinares dos trabalhadores em funções públicas Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP)</p>	<p>Garantias de Imparcialidade, Secção II, Acumulação com outras funções públicas (Artigo 21.º)</p>	<p><b>Artigo 21.º</b> <b>Acumulação com outras funções públicas</b> 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.</p>

<p>Infrações disciplinares dos trabalhadores em funções públicas Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP)</p>	<p>Garantias de Imparcialidade, Secção II, Acumulação com Funções ou atividades privadas (Artigo 22.º)</p>	<p><b>Artigo 22.º</b> <b>Acumulação com funções ou atividades privadas</b> 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 conflituantes 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. 4 - 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 conflituantes. 5 - A violação do disposto no número anterior determina a revogação da autorização para acumulação de funções, constituindo ainda infração disciplinar grave.</p>
---	--	---



<p>Infrações disciplinares dos trabalhadores em funções públicas Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP)</p>	<p>Garantias de Imparcialidade, Secção II, Proibições Específicas (Artigo 24.º)</p>	<p><b>Artigo 24.º</b> <b>Proibições específicas</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>3 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, consideram-se colocados sob direta influência do trabalhador os órgãos ou serviços que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Estejam sujeitos ao seu poder de direção, superintendência ou tutela;</li> <li>b) Exercam poderes por ele delegados ou subdelegados;</li> <li>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;</li> <li>d) Sejam integrados, no todo ou em parte, por trabalhadores por ele designados;</li> <li>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;</li> <li>f) Com ele colaborem, em situação de paridade hierárquica, no âmbito do mesmo órgão ou serviço.</li> </ul> <p>4 - Para efeitos das proibições constantes dos n.ºs 1 e 2, é equiparado ao trabalhador:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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;</li> <li>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 %.</li> </ul> <p>5 - A violação dos deveres referidos nos n.ºs 1 e 2 constitui infração disciplinar grave.</p> <p>6 - Para efeitos do disposto no Código do Procedimento Administrativo, os trabalhadores devem comunicar ao respetivo superior hierárquico, antes de</p>
---	---	---



		<p>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.</p> <p>7 - É aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 51.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de novembro, na redação atual.</p>
--	--	--



<p>Infrações disciplinares dos trabalhadores em funções públicas Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP)</p>	<p>Garantias de Imparcialidade, Secção II, Deveres do trabalhador (Artigo 73.º)</p>	<p><b>Artigo 73.º</b> <b>Deveres do trabalhador</b></p> <p>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.</p> <p>2 - São deveres gerais dos trabalhadores:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) O dever de prossecução do interesse público;</li><li>b) O dever de isenção;</li><li>c) O dever de imparcialidade;</li><li>d) O dever de informação;</li><li>e) O dever de zelo;</li><li>f) O dever de obediência;</li><li>g) O dever de lealdade;</li><li>h) O dever de correção;</li><li>i) O dever de assiduidade;</li><li>j) O dever de pontualidade.</li></ul> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>9 - O dever de lealdade consiste em desempenhar as funções com subordinação aos objetivos do órgão ou serviço.</p> <p>10 - O dever de correção consiste em tratar com respeito os utentes dos órgãos ou serviços e os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos.</p> <p>11 - Os deveres de assiduidade e de pontualidade consistem em comparecer ao serviço regular e continuamente e nas horas que estejam designadas.</p>
---	---	--

		<p>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.</p> <p>13 - Na situação de requalificação, o trabalhador deve observar os deveres especiais inerentes a essa situação.</p>
--	--	--

**7.5 Quadro: Infrações conexas: Código do Procedimento Administrativo (CPA)**

<p>Infrações conexas: Código do Procedimento Administrativo</p>	<p>Princípio da imparcialidade (artigo 9.º)</p>	<p><b>Artigo 9.º</b> <b>Princípio da imparcialidade</b> A Administração Pública deve tratar de forma imparcial aqueles que com ela entrem em relação, designadamente, considerando com objetividade todos e apenas os interesses relevantes no contexto decisório e adotando as soluções organizatórias e procedimentais indispensáveis à preservação da isenção administrativa e à confiança nessa isenção.</p> <p>(Código do Procedimento Administrativo, Anexo I do Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, aprovado pelo artigo 2.º do já citado diploma)</p>
<p>Infrações conexas: Código do Procedimento Administrativo</p>	<p>Garantias de imparcialidade (artigos 69.º a 76.º)</p>	<p><b>Artigo 69.º</b> <b>Casos de impedimento</b> 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:</p> <p>a) Quando nele tenham interesse, por si, como representantes ou como gestores de negócios de outra pessoa;</p> <p>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, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil;</p> <p>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;</p> <p>d) Quanto tenham intervindo no procedimento como perito ou mandatário ou hajam dado parecer sobre questão a resolver;</p> <p>e) Quando tenha intervindo no procedimento como perito ou mandatário o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos</p>

		<p>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;</p> <p>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.</p> <p>2 - Excluem-se do disposto no número anterior:</p> <p>a) As intervenções que se traduzam em atos de mero expediente, designadamente atos certificativos;</p> <p>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;</p> <p>c) A pronúncia do autor do ato recorrido, nos termos do n.º 2 do artigo 195.º</p> <p>3 - Sob pena das sanções cominadas pelos n.ºs 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>(Código do Procedimento Administrativo, Anexo I do Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, aprovado pelo artigo 2.º do já citado diploma)</p>
<p>Infrações conexas: Código do Procedimento Administrativo</p>	<p>Garantias de imparcialidade (artigos 69.º a 76.º)</p>	<p><b>Artigo 73.º</b> <b>Fundamento da escusa e suspeição</b></p> <p>1 - Os titulares de órgãos da Administração Pública e respetivos agentes, bem como quaisquer outras entidades que, independentemente da sua</p>

	<p>natureza, se encontrem no exercício de poderes públicos devem pedir dispensa de intervir no procedimento ou em ato ou contrato de direito público ou privado da Administração Pública quando ocorra circunstância pela qual se possa com razoabilidade duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão e, designadamente:</p> <p>a) Quando, por si ou como representante ou gestor de negócios de outra pessoa, nele tenha interesse parente ou afim em linha reta ou até ao terceiro grau da linha colateral, ou tutelado ou curatelado dele, do seu cônjuge ou de pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges</p> <p>b) Quando o titular do órgão ou agente, o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, ou algum parente ou afim na linha reta, for credor ou devedor de pessoa singular ou coletiva com interesse direto no procedimento, ato ou contrato;</p> <p>c) Quando tenha havido lugar ao recebimento de dádivas, antes ou depois de instaurado o procedimento, pelo titular do órgão ou agente, seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente ou afim na linha reta;</p> <p>d) Se houver inimizade grave ou grande intimidade entre o titular do órgão ou agente, ou o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, e a pessoa com interesse direto no procedimento, ato ou contrato;</p> <p>e) Quando penda em juízo ação em que sejam parte o titular do órgão ou agente, o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente em linha reta ou pessoa com quem viva em economia comum, de um lado, e, do outro, o interessado, o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente em linha reta ou pessoa com quem viva em economia comum.</p> <p>2 - Com fundamento semelhante, pode qualquer interessado na relação jurídica procedimental deduzir suspeição quanto a titulares de órgãos da Administração Pública, respetivos agentes ou outras entidades no exercício de poderes públicos que intervenham no procedimento, ato ou contrato.</p> <p>(Código do Procedimento Administrativo, Anexo I do Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, aprovado pelo artigo 2.º do já citado diploma)</p>
--	---

**7.6 Quadro: Infrações conexas: Recomendação do Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC)**

Infrações conexas: Recomendação do Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC)	Conflitos de interesses (Recomendação CPC, de 7/11/2012)	«(...)» 1 - Introdução – enquadramento e noções de conflitos de interesses Na linha das noções que têm sido apresentadas pelos principais organismos internacionais, como a ONU, a OCDE e o GRECO (Conselho da Europa), o conflito de interesses no sector público pode ser definido como qualquer situação em que um agente público, por força do exercício das suas funções, ou por causa delas, tenha de tomar decisões ou tenha contacto com procedimentos administrativos de qualquer natureza, que possam afetar, ou que possam estar em causa, interesses particulares seus ou de terceiros e que por essa via prejudiquem ou possam prejudicar a isenção e o rigor das decisões administrativas que tenham de ser tomadas, ou que possam suscitar a mera dúvida sobre a isenção e o rigor que são devidos ao exercício de funções públicas. (...)»
---	--	--

## **8 Disposições Finais**

O presente documento, bem como todas as suas atualizações, será apresentado no âmbito de sessões formativas dirigidas a todos os dirigentes e trabalhadores e divulgado pelos canais internos de comunicação existentes (correio eletrônico e intranet). Será igualmente publicado através do sítio da internet do IDR, IP-RAM.

O Código de Ética e Conduta e todas as suas alterações, são aprovadas pelo Conselho Diretivo do IDR, IP-RAM.